

Kepribadian, motivasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan

Afif Nova Wahyu Kurniawan^{1✉}, Burhanudin AY², Fithri Setya Marwati³

Fakultas Ekonomi Progam Studi Manajemen Universitas Islam Batik Surakarta

Abstrak

Tuntutan agar perusahaan dapat bersaing dengan kompetitor, selalu meningkatkan hasil produksi serta dalam rangka mencapai tujuan perusahaan atau keuntungan maksimal tentu mengharuskan setiap perusahaan agar terus berupaya dalam meningkatkan kinerja karyawan yang dimilikinya dengan memperhatikan aspek-aspek penilaian, beberapa diantaranya yaitu aspek kepribadian, motivasi, dan kompetensi. Karyawan sebagai sumber daya terpenting yang dibutuhkan perusahaan diharapkan merupakan orang-orang yang mampu memberikan tenaga, bakat, kemampuan, kreatifitas, dan usaha mereka untuk kemajuan perusahaan. PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri yang berkantor pusat di Jalan Dr. Soepomo No. 23, Solo merupakan perusahaan manufaktur yang memproduksi buku pelajaran dari jenjang Paud sampai Sekolah Menengah Atas dan juga general book untuk masyarakat umum. Tidak hanya itu, sekarang perusahaan ini juga menambah unit usaha sebagai distributor berbagai kebutuhan penunjang pendidikan seperti furniture, multimedia, APD, alat tulis kantor dan alat peraga pendidikan. PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri memiliki kantor cabang atau branch office yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia sejumlah 42 kantor cabang dan mempunyai motto "Delivering knowledge is our business". PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri, Solo memiliki jumlah karyawan 363 orang di area solo raya, sampel yang digunakan sejumlah 51 orang

Kata kunci: Kepribadian; motivasi; kompetensi; kinerja

Personality, motivation and competence towards employee performance

Abstract

The demands that the company can compete with competitors, always improve production results and in order to achieve company goals or maximum profit certainly require each company to continue to strive to improve the performance of its employees by paying attention to aspects of assessment, some of which are aspects of personality, motivation, and competence. Employees as the most important resource needed by the company are expected to be people who are able to provide their energy, talents, abilities, creativity, and efforts for the betterment of the company. PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri, headquartered at Jalan Dr. Soepomo No. 23, Solo, is a manufacturing company that produces textbooks from early childhood to high school and also general books for the general public. Not only that, now this company also adds a business unit as a distributor of various educational support needs such as furniture, multimedia, PPE, office stationery and educational props. PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri has branch offices spread throughout Indonesia a total of 42 branch offices and has the motto "Delivering knowledge is our business". PT. The Independent Library Triad, Solo has a total of 363 employees in the solo raya area, the sample used is 51 people

Key words: *Personality; motivation; competence; performance*

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan menjadi salah satu aspek yang sangat penting dalam mendukung produktivitas sebuah perusahaan baik itu BUMN ataupun perusahaan swasta di Indonesia. Kapasitas dan kapabilitas dari karyawan berbeda-beda di setiap posisi yang ditempatinya di suatu perusahaan. Tuntutan agar perusahaan dapat bersaing dengan kompetitor, selalu meningkatkan hasil produksi serta dalam rangka mencapai tujuan perusahaan atau keuntungan maksimal tentu mengharuskan setiap perusahaan agar terus berupaya dalam meningkatkan kinerja karyawan yang dimilikinya dengan memperhatikan aspek-aspek penilaian, beberapa diantaranya yaitu aspek kepribadian, motivasi, dan kompetensi. Karyawan sebagai sumber daya terpenting yang dibutuhkan perusahaan diharapkan merupakan orang-orang yang mampu memberikan tenaga, bakat, kemampuan, kreatifitas, dan usaha mereka untuk kemajuan perusahaan. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori-teori manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan aspek kepribadian, motivasi, dan kompetensi.

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 (Nurlaela, 2019). Dengan demikian kinerja adalah bagaimana melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut, tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya (Fitri Yanti, 2018).

Kepribadian mencerminkan seseorang dalam aspek perilaku yang terlihat maupun tidak terlihat seperti watak, sifat, sikap, minat, bakat, dan moral di dalam diri (Rinaldi Adam, 2019). Kepribadian dapat diartikan sebagai kombinasi dari keseimbangan karakteristik fisik dan mental yang memberikan identitas seseorang (Fitri Yanti, 2018). Menurut penelitian (Neema Gupta, Ashish K. Gupta, 2020), kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga apabila kepribadian seseorang semakin baik maka semakin baik pula kinerjanya dalam bekerja dalam suatu perusahaan atau organisasi.

Motivasi adalah cara memuaskan dengan memenuhi kebutuhan seorang karyawan, yang berarti bahwa ketika kebutuhan seseorang dipenuhi oleh faktor-faktor tertentu, orang tersebut akan mengarahkan upaya terbaik untuk mencapai tujuan organisasi (Muhammad Nafi' Atqiya, 2017). Motivasi dapat disimpulkan sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah suatu tujuan tertentu, suatu keahlian dalam mengarahkan bekerja secara maksimal sehingga keinginan-keinginan bisa tercapai dengan baik, sehingga inisiasi dan pengarahannya tingkah laku, sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri dan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja (Rido Sanjaya, 2018). Menurut penelitian (Yeti Kuswati, 2020), motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan kata lain apabila motivasi terus meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat dan begitupun sebaliknya jika motivasi cenderung menurun maka kinerja karyawan juga ikut menurun.

Kompetensi adalah kumpulan dari pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang digunakan untuk meningkatkan kinerja atau keadaan atau kualitas yang memadai atau sangat berkualitas, mempunyai kemampuan untuk menampilkan peran tertentu (Annisa Putri Soetrisno, Alini Gilang, 2018). Kompetensi dapat didefinisikan sebagai karakteristik dasar seseorang yang memiliki hubungan kausal dengan kriteria referensi efektivitas atau keunggulan dalam pekerjaan atau situasi tertentu (Dina Novriyanti, 2019). Menurut penelitian (Garaika, 2020), kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini bisa diasumsikan apabila kompetensi terus meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat pula.

PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri yang berkantor pusat di Jalan Dr. Soepomo No. 23, Solo merupakan perusahaan manufaktur yang memproduksi buku pelajaran dari jenjang Paud sampai Sekolah Menengah Atas dan juga general book untuk masyarakat umum. Tidak hanya itu, sekarang perusahaan ini juga menambah unit usaha sebagai distributor berbagai kebutuhan penunjang pendidikan seperti furniture, multimedia, APD, alat tulis kantor dan alat peraga pendidikan. PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri memiliki kantor cabang atau branch office yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia sejumlah 42 kantor cabang dan mempunyai motto "Delivering knowledge is our business". PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri, Solo memiliki jumlah karyawan 363 orang di area solo raya, sampel yang digunakan sejumlah 51 orang.

Kajian Pustaka

Kinerja Karyawan

Menurut Arif Yusuf Hamali (2016:98) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut dan bagaimana cara mengerjakannya.

Menurut Dahlan (2018:54) Secara garis besar kinerja dapat di pahami sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, guna mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Dari kedua penjabaran ahli manajemen diatas, maka kinerja dapat diartikan sebagai sebuah pencapaian target pekerjaan dari seorang individu atau kelompok dalam suatu organisasi atau perusahaan sesuai dengan tanggung jawabnya dan juga tentang bagaimana cara untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.

Kepribadian

Menurut Herlan Suherlan, Yono Budhiono, (2013:10) kepribadian merupakan sesuatu yang menggambarkan ciri khas (keunikan) seseorang yang membedakan orang tersebut dengan orang lain. Dengan mengetahui kepribadian seseorang maka akan dapat meramalkan perilaku yang akan ditampilkan orang tersebut dalam menghadapi suatu situasi tertentu.

Sedangkan menurut Singgih, D. Gunarso (2017:11) Kepribadian adalah organisasi dinamis dalam individu sebagai sistem psikofisis yang menentukan caranya yang khas dalam menyesuaikan diri terhadap lingkungan.

Dari kedua pengertian diatas, maka dapat dikatakan bahwa kepribadian adalah suatu sifat yang dimiliki seseorang dan dapat menjadi indikator dari seseorang tersebut apakah dia dapat dikatakan baik, kurang baik atau buruk dalam berinteraksi maupun bekerja di suatu organisasi atau perusahaan

Motivasi

Menurut Samsudin (2019:81) motivasi adalah proses mempengaruhi dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah di tetapkan, sedangkan menurut Widodo (2015:187) motivasi adalah kekuatan yang ada dari dalam seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Selain itu, menurut Handoko dalam Dahlan (2018:36) motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan

Dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah pembentukan perilaku yang di tandai bentuk-bentuk aktivitas atau kegiatan melalui proses psikologis, baik yang dipengaruhi oleh faktor intrinsic maupun ekstrinsik yang dapat mengarahkannya dalam mencapai apa yang di inginkan yaitu tujuan.

Kompetensi

Menurut Sedarmayanti (2017:11) mengatakan bahwa kompetensi lebih dekat pada kemampuan atau kapabilitas yang diterapkan dan menghasilkan pegawai atau pemimpin atau pejabat yang menunjukkan kinerja yang tinggi disebut mempunyai kompetensi. Kompetensi sebagai kemampuan dari seorang individual yang ditunjukkan dengan kinerja dalam jabatan atau pekerjaannya. Kompetensi juga merupakan kumpulan dari pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang digunakan untuk meningkatkan kinerja.

Menurut Wibowo (2014:271) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kompetensi merupakan suatu kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di suatu perusahaan tertentu dengan menunjukkan keterampilan dan pengetahuan yang dimilikinya.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan subjektif. Menurut Sugiyono (2019: 35) metode penelitian kuantitatif sebagai penelitian yang berlandaskan filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen

penelitiannya, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan

Populasi penelitian ini yaitu seluruh karyawan yang bekerja di PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri, Solo berjumlah 363 orang. Dalam penelitian ini menggunakan sampel 51 orang Metode sampling yang digunakan adalah teknik *purposive sampling*,

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara, kuesioner, studi kepustakaan, observasi dan dokumentasi.

Penelitian ini mendasarkan analisis data uji regresi linear berganda, uji instrumen, uji asumsi klasik dan uji hipotesa

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Tabel 1.
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		51
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,33856786
Most Extreme Differences	Absolute	,138
	Positive	,095
	Negative	-,138
Test Statistic		,138
Asymp. Sig. (2-tailed)		,017 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Hasil uji normalitas dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan nilai *Kolmogorov-Smirnov Z* sebesar 0,138 dan nilai *Asymp. Sig* sebesar 0,017 lebih dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi berdistribusi normal

Uji Multikolinearitas

Tabel 2.
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Tolerance
(Constant)	3,767	3,125			1,206,234		
1	KEP	,270	,153	,241	1,764,084,546	1,833	
	MOT	,110	,180	,083	,613 ,543,551	1,813	
	KOM	,441	,113	,500	3,895,000,618	1,619	

Dependent Variable: KKA

Dari hasil uji multikolonieritas diatas dapat diketahui bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* lebih kecil dari 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolonieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 3.
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance VIF
1 (Constant)	1,083	1,905		,569	,572	
KEP	,013	,093	,027	,139	,890	1,833
MOT	,087	,110	,152	,794	,431	1,813
KOM	-,107	,069	-,279	-1,546	,129	1,619

Dependent Variable: ABSRES

Hasil perhitungan pada uji heteroskedastisitas menunjukkan tidak ada *p-value* kurang dari 0,05. Hal ini menunjukkan tidak ada gangguan heteroskedastisitas yang terjadi dalam proses estimasi parameter model penduga. Jadi secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah heteroskedastisitas dalam penelitian ini.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 4.
Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance VIF
1 (Constant)	3,767	3,125		1,206	,234	
KEP	,270	,153	,241	1,764	,084	1,833
MOT	,110	,180	,083	,613	,543	1,813
KOM	,441	,113	,500	3,895	,000	1,619

a. Dependent Variable: KKA

Nilai konstanta sebesar 3,767 menunjukkan bahwa apabila Kepribadian, motivasi, dan kompetensi konstan atau sama dengan nol maka kinerja karyawan sebesar 3,767. Besarnya nilai koefisien variabel kepribadian sebesar 0,270 dengan nilai positif, menunjukkan apabila kepribadian mengalami peningkatan maka nilai kinerja karyawan akan mengalami peningkatan dan sebaliknya apabila kepribadian mengalami penurunan maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan.

Besarnya nilai koefisien variabel motivasi sebesar 0,110 dengan nilai positif, menunjukkan apabila motivasi mengalami peningkatan maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan dan sebaliknya apabila motivasi mengalami penurunan maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan.

Besarnya nilai koefisien variabel kompetensi sebesar 0,441 dengan nilai positif, menunjukkan apabila kompetensi mengalami peningkatan maka nilai kinerja karyawan akan mengalami peningkatan dan sebaliknya apabila kompetensi mengalami penurunan maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan.

Uji Simultan (F)

Tabel 5.
Hasil Uji Simultan
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	97,588	3	32,529	17,066	,000 ^b
1 Residual	89,588	47	1,906		
Total	187,176	50			

a. Dependent Variable: KKA

b. Predictors: (Constant), KOM, MOT, KEP

Hasil perhitungan regresi diperoleh F hitung 17,066 > 2.794 F tabel dengan nilai probabilitas 0,000 ($p < 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa model penelitian ini adalah fit. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 1 tentang kepribadian, motivasi dan kompetensi berpengaruh secara

simultan terhadap kinerja karyawan PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri, Solo. Sehingga model regresi dapat digunakan dalam penelitian ini.

Uji Parsial (t)

Tabel 6.
Uji Parsial
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	3,767	3,125			1,206		234
1 KEP	,270	,153	,241		1,764	0,084	546
MOT	,110	,180	,083		,613	,543	551
KOM	,441	,113	,500		3,895	0,000	618

a. Dependent Variable: KKA

Berdasarkan hasil olah data diatas maka dapat diketahui bahwa ;

Hasil pengujian hipotesis 2 menunjukkan nilai t hitung 1,764 > 1,676 t tabel dengan signifikansi sebesar 0,084 (p>0,05). Hal ini berarti kepribadian tidak terdapat pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, maka hipotesa ditolak;

Hasil pengujian hipotesis 3 menunjukkan nilai t hitung 0,813 < 1,676 t tabel dengan signifikansi sebesar 0,543 (p>0,05). Hal ini berarti motivasi terdapat pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, maka hipotesa diterima; dan

Hasil pengujian hipotesis 4 menunjukkan nilai t hitung 3,895 > 1,676 t tabel dengan signifikansi sebesar 0,000 (p<0,05). Hal ini berarti kompetensi terdapat pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, maka hipotesa diterima.

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 7.
Koefisien Determinasi⁶
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,722 ^a	,521	,491	1,3806

Predictors: (Constant), KOM, MOT, KEP

Hasil perhitungan koefisien determinasi pada analisis regresi linear berganda diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,491. Hal ini menunjukkan bahwa kepribadian, motivasi dan kompetensi mampu menjelaskan variasi dari variabel dependen yaitu kinerja karyawan sebesar 49,1% sedangkan sisanya 50,9% dijelaskan oleh faktor atau variabel lain diluar model penelitian ini.

Pengaruh kepribadian, motivasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil olah data SPSS versi 21 diatas diperoleh F hitung 17,066 > F tabel 2,794, dengan nilai probabilitas 0,000 (p<0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa model penelitian ini adalah fit. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh variabel kepribadian, motivasi dan kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri, Solo. Sehingga hipotesa 1 tentang “kepribadian, motivasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri di Solo” terbukti kebenarannya.

Pengaruh kepribadian terhadap kinerja karyawan

Dari hasil olah data SPSS versi 21 diatas tentang pengaruh kepribadian terhadap kinerja karyawan, diketahui bahwa hasil pengujian hipotesa “kepribadian berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri, Solo” menunjukkan nilai t hitung sebesar 1,764 > 1,676 t tabel dengan signifikansi sebesar 0,084 (p>0,05). Dengan demikian, hipotesa 2 tidak terbukti kebenarannya.

Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil olah data SPSS versi 21 diatas tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, diketahui bahwa hasil pengujian hipotesa “motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri di Solo” menunjukkan nilai t hitung 0,613 < 1,676 t tabel dengan signifikansi sebesar 0,543 (p>0,05). Dengan demikian, hipotesa 3 terbukti kebenarannya. Hal ini juga

didukung oleh hasil penelitian (Ma'ruf, Ummul Chair; 2020) tentang "Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Nirha Jaya Teknik, Makassar" bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil olah data SPSS versi 21 di atas tentang pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan, diketahui bahwa hasil pengujian hipotesa 4 tentang "kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri di Solo" menunjukkan nilai t hitung $3,895 > 1,676$ t tabel dengan signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Dengan demikian, hipotesa 4 terbukti kebenarannya. Hal ini juga didukung oleh hasil penelitian (Annisa Putri Soetrisno, Alini Gilang; 2018) tentang "Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan (studi di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk witel Bandung)" bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka peneliti mengambil beberapa kesimpulan diantaranya:

Kepribadian, motivasi dan kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri di Solo;

Kepribadian secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri di Solo;

Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri di Solo;

Kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri di Solo;

Hasil olah data pada uji koefisien determinan diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,491. Hal ini menunjukkan bahwa kepribadian, motivasi dan kompetensi mampu menjelaskan variasi dari variabel dependen yaitu kinerja karyawan PT Tiga Serangkai Pustaka Mandiri di Solo sebesar 49,1%; dan Sedangkan sisanya 50,9% dijelaskan oleh faktor atau variabel lain diluar model penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Suherlan, Herlan dan Yono Budhiono.2013. *Psikologi Pelayanan*. Bandung: Media Perubahan.

Singgih, D. Gunarso.2017. *Pengantar Psikologi*.Jakarta: Mutiara.

P. Robbins, Stephen.2001. *Perilaku Organisasi Jilid I Versi Bahasa Indonesia, Terj.* Jakarta: PT Prenhallindo.

Ardana. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Muhajirin. Panorama, Maya. 2017. *Pendekatan praktis metode penelitian kualitatif dan kuantitatif*. Yogyakarta: Idea Press.

Sugiyono. 2019. *Metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Prawirasentono, Suyadi.2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kinerja dan Motivasi karyawan*. Yogyakarta: BPFE

Silalahi, Ulbert. 2015. *Asas-Asas Manajemen, edisi 3*, Bandung: Refika Aditama

Rahmat, Wahyu.2014. *Pengaruh Tipe Kepribadian dan Kualitas Persahabatan dengan Kepercayaan pada Remaja Akhir, Jurnal*. Mulawarman: Universitas Mulawarman.

Noermijati. 2013. *Kajian Tentang Aktualisasi Teori Herzberg, Kepuasan Kerja dan Kinerja Spiritual Manajer Operasional*.Malang: Universitas Brawijaya Press.

Husein, Umar. 2013. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Rajawali Pers.

Nazir, Moh. 2013. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia

Supriyadi. 2014. *SPSS + AMOS Perangkat Lunak Statistik*. Bogor: In Media.

- Natanael, Yonathan., Sufren. 2014. *Belajar Otodidak SPSS Pasti Bisa*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Noor, Juliansyah. 2016. *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi & Karya Ilmiah*. Jakarta: Prenada Media.
- Priyatno, Duwi. 2012. *Belajar Cepat Olah Data Statistik dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Nurlaela, (2019). *PENGARUH KEPERIBADIAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. HADJI KALLA CABANG BULUKUMBA: PENDEKATAN BIG FIVE PERSONALITY*. 52, 55. <http://repositori.uin-alauddin.ac.id/16034/1/PENGARUH%20KEPRIBADIAN%20TERHADAP%20KINERJA.pdf>
- Novriyanti, Dina. (2019). *PENGARUH KOMPETENSI DAN KEMAMPUAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK MUAMALAT HARKAT*. 69, 70, 72 - 77. <http://repository.iainbengkulu.ac.id/3978/1/DINA%20NOVRIYANTI.pdf>
- Yanti, Fitri. (2018). *PENGARUH KOMPETENSI, KEPERIBADIAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. WAHANA LILIN, MUSI*. 39 - 40. <http://eprints.radenfatah.ac.id/2933/1/Fitri%20Yanti%20%2814190111%29.pdf>
- Atqiya, M. Nafi'. (2017) *PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI VARIABEL KEPUASAN KERJA PADA PT. PINDAD MALANG*. 111, 113. <http://etheses.uin-malang.ac.id/10541/1/12510055.pdf>
- Sanjaya, Rido. (2018) *PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM (Studi Di Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Barat)*. 86. <http://repository.radenintan.ac.id/3563/>