



Pengaruh Kepribadian dan Pengalaman Kerja terhadap Kompetensi Kerja Karyawan PT. Era Musik Indah Medan



Tony¹, Yusuf Taufik²

^{1,2}Dosen STIE Professional Manajemen College, Indonesia

Email: toni@pmci.ac.id

Article Info	Abstract
Article History Received: 2022-07-22 Revised: 2022-08-19 Published: 2022-08-30 Keywords: Personality; Work Experience; Employee Work; Competence.	PT. Era Musik Indah is: a company engaged in the arts and entertainment. The company pays less attention to employee competence when accepting employees to work. The phenomenon that occurs in the company is: the competence of employees who are not in accordance with the field of work occupied. As a result, errors often occur in work, and work results are less than optimal. This problem is allegedly influenced by personality problems and work experience. This study uses statistical tests to determine the effect of personality and work experience on employee work competence. The research population is 88 employees and the sample is taken by census so that the number of samples is 88 respondents. The results of the simultaneous hypothesis test show that simultaneously, Personality and Work Experience have a significant effect on the Work Competence of PT. The Era of Beautiful Music in Medan. Partially, each Personality and Work Experience variable has a significant effect on Work Competence at PT. The Era of Beautiful Music in Medan.
Artikel Info	Abstrak
Sejarah Artikel Diterima: 2022-07-22 Direvisi: 2022-08-19 Dipublikasi: 2022-08-30 Kata kunci: Kepribadian; Pengalaman Kerja; Kompetensi Kerja.	PT. Era Musik Indah adalah: perusahaan yang bergerak dalam bidang seni dan hiburan. Perusahaan kurang memperhatikan kompetensi karyawan pada saat menerima karyawan bekerja. Fenomena yang terjadi pada perusahaan adalah: kompetensi karyawan yang kurang sesuai dengan bidang kerja yang ditempati. Akibatnya sering terjadi kesalahan dalam bekerja, dan hasil kerja yang kurang maksimal. Masalah ini disinyalir dipengaruhi oleh masalah kepribadian dan pengalaman kerja. Penelitian ini menggunakan uji statistik untuk mengetahui pengaruh kepribadian dan pengalaman kerja terhadap kompetensi kerja karyawan. Populasi penelitian yaitu 88 karyawan dan sampel diambil dengan sensus sehingga jumlah sampel adalah 88 responden. Hasil uji hipotesis simultan menunjukkan bahwa secara simultan, Kepribadian dan Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kompetensi Kerja PT. Era Musik Indah Medan. Secara parsial, masing-masing variabel Kepribadian dan Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kompetensi Kerja PT. Era Musik Indah Medan.

I. PENDAHULUAN

Kompetensi kerja merupakan kemampuan setiap individu yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standarisasi yang diharapkan perusahaan, setiap perusahaan selalu mencari karyawan yang mempunyai kompetensi tertentu yang sesuai dengan bidang kerja yang ada, apabila kompetensi atas diri seorang karyawan telah diketahui, maka perusahaan pun mampu membantu untuk mengembangkan pribadi melalui *training* atau pelatihan tertentu. Selain itu, kompetensi yang dimiliki seorang karyawan mampu menjadi petunjuk bagi perusahaan untuk mengetahui sejauh mana ia mampu menampilkan diri dan memberikan hasil kerja optimal untuk perusahaan. Menurut Busro (2018:26), "Kompetensi adalah: segala sesuatu yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan keterampilan dan faktor-faktor internal individu lainnya untuk dapat mengerjakan sesuatu pekerjaan berdasarkan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki". Laksana (2020:8) menyebutkan bahwa, "Kepribadian adalah: bentuk dari seluruh perilaku manusia." Salah satu faktor yang memberikan pengaruh terhadap kompetensi karyawan adalah: kepribadian. Kepribadian merupakan cara seseorang menyesuaikan diri dengan lingkungannya. Kepribadian termasuk banyak faktor yang diantaranya sulit untuk berubah, akan tetapi, kepribadian

bukanlah sesuatu yang tidak dapat berubah sebab orang merespon dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya. Kepribadian karyawan menentukan bagaimana cara pandang dan reaksi karyawan terhadap kompetensi yang diperlukan perusahaan, bagaimana kepribadian karyawan tersebut mendorongnya untuk mengikuti perubahan, mempelajari perkembangan dan mengikuti pelatihan yang disediakan perusahaan maupun yang tidak disediakan perusahaan untuk meningkatkan kompetensinya. Karyawan yang mempunyai kepribadian pekerja keras akan senantiasa berusaha untuk meningkatkan kompetensinya, berbeda halnya dengan karyawan yang mempunyai kepribadian pengeluh akan merasa sulit bekerja dan menyalahkan sistem di perusahaan tanpa mau berusaha untuk meningkatkan kompetensinya.

Faktor lain yang dapat memberikan pengaruh terhadap kompetensi kerja karyawan adalah: pengalaman kerja. Pengalaman kerja merupakan pengalaman yang diperoleh karyawan dari tempat kerja yang lama, baik itu berkaitan dengan sistem kerja, cara kerja, keahlian dan kemampuan kerja lainnya. Pengalaman kerja memberikan pengaruh terhadap kompetensi kerja karyawan, hal ini disebabkan karena karyawan sudah memperoleh pengetahuan dari tempat kerja yang lama, sehingga apa yang dipelajari di tempat lama

dapat memberikan tambahan pengetahuan untuk peningkatan kompetensinya saat bergabung dengan perusahaan bila ia bekerja pada bidang kerja yang sama. Busro (2018:278) menyebutkan bahwa, "Pengalaman kerja merupakan salah satu penentu dalam keberhasilan karir seseorang, semakin lama pengalaman seseorang yang berkaitan dengan pekerjaan, semakin besar peluang untuk meningkatkan karir". Perusahaan ini mempunyai kegiatan kursus musik dan penjualan alat musik. Fenomena yang terjadi pada perusahaan adalah: kompetensi karyawan yang kurang sesuai dengan bidang kerja yang ditempati. Akibatnya sering terjadi kesalahan dalam bekerja, dan hasil kerja yang kurang maksimal. Perusahaan kurang memperhatikan kompetensi karyawan dalam melakukan penempatan karyawan, akibatnya kompetensi yang dimiliki karyawan tidak cocok atau tidak cukup untuk memegang bidang kerja tertentu.

Perusahaan kurang memperhatikan kompetensi karyawan pada saat menerima karyawan bekerja, selain itu perusahaan juga tidak melakukan pengukuran kompetensi karyawan secara berkala, pengukuran kompetensi karyawan bertujuan untuk mendapatkan data atau informasi *valid* yang dapat dijadikan sebagai bukti untuk menunjukkan apakah pemangku jabatan tersebut memenuhi kompetensi minimal atau tidak. Kurangnya informasi yang dimiliki perusahaan tentang kompetensi karyawan menyebabkan perusahaan kurang dapat menempatkan karyawan sesuai dengan bidang kerjanya, dan tidak dapat memberikan pelatihan yang tepat sesuai dengan kebutuhan karyawan, salah satu masalah yang memberikan pengaruh terhadap kompetensi karyawan di perusahaan adalah: kepribadian. Karyawan di perusahaan terdiri dari karyawan dengan bentuk kepribadian yang berbeda-beda. Ada karyawan yang tipe pekerja keras, optimis, ada pula tipe penghadang, pengasuh, egois, pengeluh dan realistis, perbedaan kepribadian karyawan memberikan pengaruh terhadap perbaikan kompetensi di perusahaan, karyawan dengan tipe pekerja keras dan optimis lebih dapat menerima kelemahan mereka dan berusaha keras untuk meningkatkan kompetensinya agar memenuhi keinginan perusahaan, lain halnya dengan tipe pengeluh yang lebih menyalahkan keadaan daripada mencari solusi untuk menyelesaikan masalah. Tipe kepribadian lainnya adalah: egois yang kurang mau berbagi sehingga tidak bersedia membantu rekan kerja. Perusahaan kurang memperhatikan masalah perbedaan kepribadian karyawan, sehingga program pengembangan kompetensi melalui pelatihan yang diberikan tidak dapat berjalan dengan baik, perusahaan kurang memberikan pengawasan apakah pelatihan yang diberikan dilaksanakan dengan baik oleh setiap karyawan, ataukah karyawan hanya mengikutinya sebagai bentuk kewajiban tanpa ada keinginan untuk benar-benar belajar.

Sebagai contoh, seorang karyawan yang mempunyai kepribadian sanguinis kurang cocok berhubungan dengan orang berkepribadian melankolis, karyawan yang mempunyai kepribadian sanguinis lebih ceria dan tegas, sehingga sering bersemangat dalam bekerja. Karyawan ini akan lebih semangat saat diberikan kesempatan untuk mempelajari kompetensi yang baru, lain halnya dengan karyawan yang mempunyai tipe melankolis yang cenderung lebih detil tetapi kurang terbuka terhadap hal baru. Masalah perbedaan kepribadian memerlukan intensi dari perusahaan untuk menentukan program peningkatan kompetensi yang tepat bagi karyawannya, masalah lain yang turut memberikan pengaruh terhadap kompetensi kerja adalah: pengalaman kerja. Perusahaan pada saat proses rekrutmen kurang memperhatikan kesesuaian antara pengalaman kerja pada perusahaan sebelumnya dengan perusahaan yang sekarang. Akibatnya ada karyawan dari bidang kerja yang berbeda dari perusahaan sebelumnya ditempatkan pada bidang kerja baru di tempat baru, penempatan karyawan dari latar belakang pengalaman kerja yang berbeda akan memberikan pengaruh terhadap proses adaptasi karyawan terhadap bidang kerja barunya tersebut. Kompetensi karyawan juga berpengaruh karena apabila karyawan berasal dari bidang kerja yang sama, maka akan mempermudah adaptasi karyawan terhadap perusahaan, sedangkan karyawan yang berasal dari bidang yang berbeda akan membutuhkan lebih banyak waktu untuk menyesuaikan kompetensi yang dimilikinya dengan yang diperlukan perusahaan pada bidang kerja yang baru. Contoh lainnya adalah pada saat perusahaan membutuhkan suatu kompetensi tertentu dari karyawan, karyawan yang mempunyai pengalaman kerja justru lebih sering mempraktikkan pengalamannya dari perusahaan terdahulu daripada mempelajari proses kerja yang ada di perusahaan. Masalah ini sering mempengaruhi kompetensi kerja di perusahaan karena apabila karyawan lebih memilih untuk bekerja dengan caranya sendiri dapat menyebabkan hasil kerja yang tidak sesuai dengan keperluan perusahaan ataupun ketidakcocokan dengan rekan kerja lainnya.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan di PT.Era Musika Indah yang beralamat di Jl.H.Adam Malik No.30, Silalas, Kecamatan Medan Barat, Kota Medan, Sumatera Utara 20211. Waktu penelitian dilakukan dari Oktober 2021 sampai April 2022.

1. Teknik Pengumpulan Data

Mukhtazar (2020:74) menyebutkan bahwa, "Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk diberikan respon sesuai dengan permintaan pengguna". Penelitian dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada

seluruh responden penelitian untuk mendapatkan jawaban tentang variabel penelitian, Mukhtazar (2020:82) menyebutkan bahwa, "Teknik dokumentasi adalah suatu cara pengumpulan data yang dilakukan dengan menganalisis isi dokumen yang berhubungan dengan masalah yang diteliti". Penelitian ini juga menggunakan teknik dokumentasi yaitu: berupa data karyawan, sejarah perusahaan yang diperoleh dari perusahaan untuk mendukung penelitian ini. Syahrir, dkk (2020:28) menyebutkan bahwa, "Studi pustaka adalah teknik pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh data sekunder dan umumnya sebagai studi penelaahan, guna memperoleh gambaran terkait objek kajian (penelitian)", studi pustaka yang dilakukan peneliti adalah: dengan mengumpulkan literatur yang berguna untuk mendukung teori dalam penelitian.

2. Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif, Suryani dan Hendryadi (2016:170) menyebutkan bahwa, "Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka (*metric*) seperti jumlah penjualan, berat badan, jarak dalam bentuk kilometer, dan lain sebagainya". Bungin (2017:130) menyebutkan bahwa, "Data kuantitatif adalah data yang dijelaskan dalam angka, semua data kuantitatif dapat dianalisis dengan menggunakan analisis statistik", data kuantitatif pada penelitian ini bersumber dari hasil jawaban responden yang diukur dengan skala likert.

3. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

Indra dan Cahyaningrum (2019:2) menyebutkan bahwa, "Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Indra dan Cahyaningrum (2019:2-3) menyebutkan bahwa, "Variabel independen adalah variabel stimulus, prediktor, *antecedent*. Variabel independen atau variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat)", dalam penelitian ini, variabel bebas yang digunakan yaitu: kepribadian dan pengalaman kerja. Indra dan Cahyaningrum (2019:3) menyebutkan bahwa, "Variabel dependen adalah variabel *output*, kriteria, konsekuen. Variabel dependen (terikat) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas", dalam penelitian ini, variabel dependen adalah: kompetensi kerja.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil uji analisis regresi linier berganda

Tabel 1. Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	-6,306	2,761
Kepribadian	,501	,065
Pengalaman_Kerja	1,281	,206

Sumber: Hasil Penelitian (Data Diolah), 2022

Berdasarkan tabel di atas, persamaan regresi linier berganda yaitu:

$$Y = -6.306 + 0.501X_1 + 1.281X_2$$

Persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Konstanta -6.306, artinya apabila variabel kepribadian dan pengalaman kerja bernilai 0, maka kompetensi kerja akan menurun 6.306 satuan.
- Koefisien regresi variabel kepribadian 0.501, artinya: apabila variabel kepribadian mengalami peningkatan sebanyak 1 satuan, maka variabel kompetensi kerja akan meningkat 0.501 satuan.
- Koefisien regresi variabel pengalaman kerja 1.281, artinya: apabila variabel pengalaman kerja mengalami peningkatan sebanyak 1 satuan, maka variabel kompetensi kerja akan meningkat 1.281 satuan.

2. Pengujian Hipotesis Parsial (Uji t)

Tabel 2. Hasil Uji Hipotesis Parsial

Model	t	Sig.
1 (Constant)	-2,284	,025
Kepribadian	7,702	,000
Pengalaman_Kerja	6,220	,000

Sumber: Hasil Penelitian (Data Diolah), 2022

Hasil uji hipotesis parsial (uji t) yaitu sebagai berikut:

- Nilai t_{hitung} variabel kepribadian adalah: 7.702 atau lebih besar dari t_{tabel} 1.98827 dan signifikansi $0.000 < 0.05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian menerima H_1 , Kepribadian berpengaruh signifikan terhadap Kompetensi Kerja PT. Era Musik Indonesia.
- Nilai t_{hitung} variabel pengalaman kerja adalah: 6.220 atau lebih besar dari t_{tabel} 1.98827 dan signifikansi $0.000 < 0.05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian menerima H_2 , Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kompetensi Kerja PT. Era Musik Indonesia.

3. Pengujian Hipotesis Simultan (Uji F)

Hasil uji hipotesis simultan (Uji F) yaitu sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis Simultan

	Model	F	Sig.
1	Regression	224,962	,000 ^b
	Residual		
	Total		

Sumber: Hasil Penelitian (Data Diolah), 2022

Dengan jumlah sampel sebanyak 88 responden dan jumlah variabel sebanyak 3 variabel, maka $df_1 = 3-1 = 2$ dan $df_2 = 88-3 = 85$. Nilai F_{tabel} yaitu: 3.1. Berdasarkan tabel di atas, nilai F_{hitung} adalah: 224.962 atau lebih besar dari F_{tabel} 3.1 dan signifikansi 0.000 lebih kecil dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian menerima H_3 . Kepribadian dan Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kompetensi Kerja PT. Era Musik Indah Medan.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Beberapa kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji secara parsial dengan uji t, terlihat bahwa nilai t_{hitung} (7.702) > t_{tabel} (1.98827) dengan tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepribadian berpengaruh signifikan terhadap Kompetensi Kerja PT. Era Musik Indah Medan.
2. Berdasarkan hasil uji secara parsial dengan uji t, terlihat bahwa nilai t_{hitung} (6.220) > t_{tabel} (1.98827) dengan tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kompetensi Kerja PT. Era Musik Indah Medan.
3. Berdasarkan hasil uji secara simultan dengan uji F, terlihat bahwa nilai F_{hitung} (224.962) > F_{tabel} (3.1) dengan tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepribadian dan Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kompetensi Kerja PT. Era Musik Indah Medan.

B. Saran

Beberapa saran dari penelitian ini adalah:

1. Peneliti menyarankan agar perusahaan membuat sistem kerja yang memberikan batasan tanggung jawab dan wewenang kepada semua karyawan, sehingga setiap karyawan mengetahui tanggungjawabnya masing-masing. Selain itu, perusahaan dapat membuat suatu *management trainee* di perusahaan yang bertugas untuk memberikan gambaran serta informasi kepada karyawan tentang bagaimana budaya perusahaan sehingga karyawan dapat bersikap sesuai dengan kriteria yang diinginkan perusahaan. Selain itu, perusahaan juga dapat membuat sanksi kedisiplinan bagi

karyawan yang tidak dapat mengikuti peraturan perusahaan. Dengan menerapkan *management trainee*, perusahaan dapat memberikan aturan yang jelas kepada karyawan, sehingga karyawan mempunyai kewajiban untuk menyesuaikan dirinya dengan aturan yang ditetapkan perusahaan, dengan demikian maka hasil kerja karyawan menjadi terarah sehingga dapat memberikan jaminan kepada perusahaan dalam pencapaian kompetensi kerja yang diharapkan.

2. Peneliti menyarankan agar perusahaan mencari karyawan yang mempunyai pengalaman kerja sesuai dengan bidang kerja yang ada. Selain itu, walaupun karyawan mempunyai pengalaman kerja, tetapi pemimpin perusahaan harus tegas dalam memberlakukan sistem yang ada di perusahaan karena walaupun karyawan mempunyai pengalaman kerja sebelumnya, tetapi pengalaman tersebut tidak serta merta dapat diberlakukan di perusahaan. Perusahaan harus dapat mengambil bagian penting dari pengalaman kerja karyawan, sehingga hal berguna dari pengalaman kerja karyawan dapat disesuaikan dan dimanfaatkan dalam pengembangan kompetensi kerja di perusahaan.
3. Peneliti menyarankan agar perusahaan melakukan uji kompetensi kepada karyawan baru dan juga karyawan lama secara berkala, sehingga dapat selalu diketahui kelemahan dan kelebihan dari masing-masing karyawan. Hal ini sangat penting bagi pengembangan karyawan, sehingga perusahaan dapat memperbaiki kelemahan yang ada dan meningkatkan kelebihan karyawan. Beberapa hal yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kompetensi karyawan misalnya memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengikuti pelatihan, seminar, dan jenis pendidikan keahlian lainnya yang bermanfaat sesuai dengan bidang kerja masing-masing.

DAFTAR RUJUKAN

- Abdurakhman, Hasanudin. 2019. *From Dream to Habits*. Jakarta: Kepustakaan Populer Gramedia.
- Abidin, Yunus, B.Fariz J.M Misbah, Adita Widara Putra dan Yuni Ertinawati. 2017. *Kemahiran Berbahasa Indonesia untuk Perguruan Tinggi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Adiputra, I Made Sudarma, Ni Wayan Trisnadewi, Ni Putu Wiwik Oktaviani, Seri Asnawati Munthe, Victor Trismanjaya Hulu, Indah Budiastutik, Ahmad Faridi, Radeny Ramdany, Rosmauli Jerimia Fitriani, Putu Oky Ari Tania, Baiq Fitria Rahmiati, Sanya Anda Lusianam, Andi Susilawaty, Efendi Sianturi dan Suryana. 2021.

- Metodologi Penelitian Kesehatan*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Aisyah, Siti, Dewi Retno Suminar, Moersintowarti dan Shrimarti. 2019. *Kompetensi Kader Taman Posyandu Berbasis Tender Loving Care*. Sidoarjo: Zifatama Jawara.
- Amir, Taufiq. 2019. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Anshori, Muslich dan Sri Iswati. 2017. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Ariawan, I Putu Wisna, I Made Ardana dan I Made Sugiharta. 2017. *Paket Aplikasi Statistik*. Depok: Rajawali Pers.
- Arifin, Rois. Amirullah dan Khalikussabir. 2017. *Budaya dan Perilaku Organisasi*. Malang: Empat Dua.
- Batjo, Nurdin dan Mahadin Shaleh. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makassar: Aksara Timur.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Darmadi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kecepatan Sekolah Melejitkan Produktivitas Kerja Kepala Sekolah dan Faktor-faktor yang Mempengaruhi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Ekosusilo, Madyo. 2021. *Monograf Implementasi Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*. Klaten: Lakeisha.
- Enny, Mahmudah. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Ubhara Manajemen Press.
- Fatwikingasih, Nur. 2020. *Test Psikologi Kepribadian Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Febry, Timotius dan Teofilus. 2020. *SPSS Aplikasi pada Penelitian Manajemen Bisnis*. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Firdaus. 2021. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bengkalis: Dotplus Publisher.
- Ghodang, Hironymus dan Hantono. 2020. *Metode Penelitian Kuantitatif: Konsep Dasar & Aplikasi Analisis Regresi dan Jalur dengan SPSS*. Medan: Mitra Grup.
- Habiby, Wahdan Najib. 2017. *Statistika Pendidikan*. Surakarta: Muhammadiyah University Press.
- Ibrahim, Wahyu Suryo Wibowo, Irwan Hengki Sukma, Yogie Pratama dan Yudi Caesario. 2020. *Pengaruh Kepribadian, Profesionalisme, dan Pengalaman Mengajar terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Mandailing Natal*. *Jurnal Riset Akuntansi Multiparadigma (JRAM)* Volume 7, No.2 Desember 2020. Medan: Universitas Islam Sumatera Utara.
- Indahingwati, Asmara dan Novianto Eko Nugroho. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Surabaya: Scorpindo Media Perkasa.
- Indra, I Made dan Ika Cahyaningrum. 2019. *Cara Mudah Memahami Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Deepublish.
- Junjuran, Mochammad Ilyas dan Ajeng Tita Nawangsari. 2021. *Pengolahan Data Statistik dengan Menggunakan Eviews dalam Penelitian Bisnis*. Solok: Insan Cendekia Mandiri.
- Laksana, Hari. 2020. *Magnet Kepribadian*. Yogyakarta: Araska.
- Larasati, Sri. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Marzuki, Agustina, Crystha Armereo dan Pipit Fitri Rahayu. 2020. *Praktikum Statistik*. Malang: Ahlimedia Press.
- Mohtar, Imam. 2019. *Hubungan antara Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja dengan Kinerja Guru Madrasah*. Ponorogo: Uways Inspirasi Indonesia.
- Muhdar. 2020. *Manajemen SDM: Teori dan Aplikasi pada Bank Umum Syariah*. Depok: Rajawali Pers.
- Mukhtazar. 2020. *Prosedur Penelitian Pendidikan*. Yogyakarta: Absolute Media.
- Muvid, Muhamad Basryul, Nuning Yudhi Prasetyani, Arsen Nahum Pasaribu, Hadirman, Sadiyah El Adawiyah, Umi Salamah, Ahmad Taufik, Sumarto dan Meiskyarti Luma. 2020. *Transformasi Keilmuan dan Pembelajaran di Perguruan Tinggi: Upaya Membangun Interkoneksi antar Disiplin Ilmu Pengetahuan*. Surabaya: Global Aksara Press.
- Panjawa, Jihad Lukis dan RR Retno Sugiharti. 2021. *Pengantar Ekonometrika Dasar Teori dan Aplikasi Praktis untuk Sosial Ekonomi*. Magelang: Pustaka Rumah Cinta.
- Pribadiyono dan Willy Hendarto. 2019. *Kompetensi Kerja Perusahaan Perkapalan*. Surabaya: Jakad Publishing.

- Purnomo, Albert Kurniawan. 2019. *Pengolahan Riset Ekonomi jadi Mudah dengan IBM SPSS*. Surabaya: Jakad Publishing.
- Rapika, Sentia dan Anggri Puspita Sari. 2019. Pengaruh Kepribadian dan Kemampuan Intelektual terhadap Kompetensi Guru di SMKN 3 Kota Bengkulu. *Management Insight Jurnal Ilmiah Manajemen* 12 (2): 64-76. Bengkulu: Universitas Bengkulu.
- Rinaldi, Achi, Novalia, Muhamad Syazali. 2020. *Statistika Inferensial untuk Ilmu Sosial dan Pendidikan*. Bogor: IPB Press.
- Riyanto, Slamet dan Aglis Andhita Hatmawan. 2020. *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan dan Eksperimen*. Yogyakarta: Deepublish.
- Rizqi, Maulidiah Amalina. 2019. *Buku Pintar Human Resources Development: Praktik Singkat Divisi Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Safrudin, Sri Mulyati dan Rosni Lubis. 2018. *Pengembangan Kepribadian dan Profesionalisme Bidan*. Malang: Wineka Media.
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Seran, Sirilius. 2020. *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Sosial*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sisca, Erbin Chandra, Onita Sari Sinaga, Erika Revida, Sukarman Purba, Fuadi, Marisi Butar Butar, Hengki MP. Simarmata, Muhammad Munsarif, dan Hery Pandapotan Silitonga. 2020. *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Subando, Joko. 2021. *Teknik Analisis Data Kuantitatif Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. Klaten: Lakeisha.
- Sule, Erni Tisnawai., dan Donni Juni Priansa. 2018. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung: Refika Aditama.
- Supriadi, Iman. 2020. *Metode Riset Akuntansi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Surianto. 2021. *Sinergitas Motivasi, Kompetensi, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Sebuah Instansi*. Surabaya: Global Aksara Pres.
- Syahrir, Danial, Eni Yulinda dan Muhammad Yusuf. 2020. *Aplikasi Metode SEM-PLS dalam Pengelolaan Sumberdaya Pesisir dan Lautan*. Bogor: IPB Press.
- Timotius, Elkana. 2019. *Intrapreneurial Mindset Strategi Pemberdayaan Karyawan dalam Bisnis di Era Disruptif*. Yogyakarta: Deepublish.
- Tumanggor, Raja Oloan. 2018. *Kepuasan Kerja dan Subjective Well-Being dari Perspektif Psikologi Industri dan Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Yamin, Sofyan. 2021. *eBook Statistik Tutorial Statistik SPSS, Lisrel, WARPPLS & JASP (Mudah dan Aplikatif)*. Depok: Dewangga Energi Internasional.
- Yulianto, Nur Achmad Budi. Mohammad Maskan., dan Alifiulahtin Utaminingsih. 2018. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Malang: Polinema Press.
- Zakiy, Muhammad. 2021. *SPSS Penelitian Keprilaku*. Jakarta: Kencana.