

Pengaruh Kepribadian, Perilaku Kerja dan Inovasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai BPS Se-Provinsi Banten

Ning Sri Lestari* Yudha Pratama** Rocky Gumilang*** Linaningsih****

*, **, ***, **** STIE La Tansa Mashiro, Rangkasbitung, Indonesia

Article Info

Keywords:

Personality, Work Behavior, Work Innovation, Employee Performance.

Abstract

This study aims to find the factors that can explain the performance of employees at the Regency / City BPS in Banten Province. The analysis was carried out by examining the influence of personality, work behavior, and work innovation on employee performance. The research approach used a quantitative survey from a total population of two hundred and forty-eight people, one hundred forty-nine samples were selected from the employees of the Regency / City BPS in the Banten Province. An interesting finding from this study is the partial and simultaneous effect of the predictor variables. By paying attention to the R Square value of zero point five hundred and sixty-eight, this means that simultaneously the influence of personality, work behavior, and work innovation on employee performance is fifty-six point eight percent, while the rest is influenced by other factors outside of this research model. . These results conclude that simultaneously and partially, the variables of personality, work behavior, and work innovation can be used as predictor variables for employee performance. The implications and suggestions of these findings are discussed for the benefit of academics and human resource management practitioners

Corresponding Author:

nuning.fasya@gmail.com

Penelitian ini bertujuan mencari faktor-faktor yang dapat menjelaskan kinerja pegawai pada BPS Kabupaten/Kota di Wilayah Provinsi Banten. Analisis dilakukan dengan menguji pengaruh kepribadian, perilaku kerja dan inovasi kerja terhadap kinerja pegawai. Pendekatan penelitian menggunakan kuantitatif survey dari total populasi dua ratus empat puluh delapan orang, dipilih seratus empat puluh sembilan sampel berasal dari pegawai BPS Kabupaten/Kota di Wilayah Provinsi Banten. Temuan yang menarik dari penelitian ini adalah pengaruh parsial dan simultan dari variabel prediktor. Dengan memperhatikan nilai R Square sebesar nol koma lima ratus enam puluh delapan, hal ini berarti secara simultan pengaruh kepribadian, perilaku kerja dan inovasi kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar lima puluh enam koma delapan persen, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini. Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa secara simultan dan parsial, variabel kepribadian, perilaku kerja dan inovasi kerja dapat dijadikan variabel prediktor bagi kinerja pegawai. Implikasi dan saran dari temuan ini dibahas untuk kepentingan akademisi dan praktisi manajemen sumberdaya manusia.

Pendahuluan

Kinerja adalah merupakan bagian dari kesuksesan capaian seseorang pada pelaksanaan tugasnya (Dessler, 2017), sebagai hasil dari aktivitas yang diperoleh oleh individu atau kelompok organisasi di bawah kekuasaan dan kewajiban mereka (S. Robbins & Judge, 2009), Atau bagaimana seseorang melakukan dan melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dan seberapa banyak, dalam kualitas, dan dalam waktu (S. P. Robbins & Judge, 2017). Kemudian Dessler (2017) menggambarkan Kinerja karyawan adalah sebagai hasil kerja seseorang karyawan yang dicapai pada suatu pekerjaan berdasarkan kriteria khusus yang digunakan untuk pekerjaan tersebut.

Kinerja pegawai bagian dari topik dalam kajian perilaku organisasi dan praktik sumber daya manusia. Dalam organisasi posisi kinerja seseorang memiliki peran yang penting yaitu sebagai syarat utama dalam mencapai tujuan sebuah organisasi. Untuk mencapai tujuannya, organisasi membutuhkan sosok pegawai yang profesional dan berkinerja tinggi sesuai dengan visi dan misi organisasi. Menurut Armstrong, (2009, p. 31) Kinerja pegawai merupakan hasil dari kerja yang erat hubungannya dengan tujuan strategis suatu organisasi, tentang kepuasan pelanggan, dan dukungan finansial. Kinerja individu ditunjukkan melalui seperangkat perilaku baik perilaku secara positif maupun negatif yang akan berkontribusi terhadap tujuan suatu organisasi (Colquitt et al., 2019).

Perilaku kerja dan inovasi kerja pegawai Badan Pusat Statistik sebagai sumber daya manusia sangat penting dan berperan penting dalam memantau kemajuan informasi, pengetahuan, dan keterampilan. Sementara itu, menjadi jelas bahwa penting untuk menambah jumlah orang, karena staf yang mengatur kegiatan organisasi. Kesadaran yang tinggi terhadap sumber daya manusia tidak hanya menjadi keunggulan yang harus selalu dimiliki oleh instansi pemerintah, tetapi juga peningkatan permintaan dari pengguna jasa. Tanpa dukungan staf yang terpercaya, terutama dari BPS, proses transfer data menjadi terhambat. Organisasi perlu menyeimbangkan informasi dan teknologi dengan cara yang cepat, lancar, dan tepat sasaran untuk bisnis yang selalu berubah dan efektif serta efisien. Oleh sebab itu, suatu organisasi perlu mendukung sumber daya manusia yang berkualitas tinggi, inovasi bisnis, dan praktik bisnis yang memenuhi harapan mereka untuk bertahan hidup.

Badan Pusat Statistik merupakan Lembaga pemerintah yang mempunyai fungsi sebagai penyedia data dan informasi statistik yang berkualitas tinggi yang meliputi: akurasi, relevansi, *up to date*, lengkap, dan berkelanjutan. Data serta informasi statistik yang berkualitas menjadi acuan penting bagi pengembangan kebijakan dalam perencanaan program, pemantauan/monitoring serta evaluasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Selain itu data serta informasi statistik yang begitu beragam, *up to date* dan juga berkelanjutan sangat dibutuhkan oleh kelompok masyarakat seperti Akademisi, Lembaga Penelitian, Wirausaha serta masyarakat umum.

Kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Propinsi Banten Tahun 2020 (tabel 1) menunjukkan bahwa kualitas pelayanan publik Badan Pusat Statistik Provinsi Banten berdasarkan analisis hasil survey kebutuhan data di BPS Propinsi Banten, secara umum, konsumen yang merasakan puas dengan data yang disediakan oleh BPS Provinsi Banten dengan persentase mencapai 97,78%. Kepuasan konsumen terhadap data dari penyedia data BPS Banten ditampilkan berdasarkan aspek kualitas data. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan gambaran tentang kepuasan konsumen di semua tingkatan guna meningkatkan kualitas data yang diberikan oleh BPS Provinsi Banten. Validitas data menjadi dimensi

kualitas data dengan persentase kepuasan paling tinggi (98,15%). Sedangkan kelengkapan data menjadi dimensi kualitas data dengan persentase kepuasan paling rendah yaitu sebesar 85,17%.

Selanjutnya analisis kepuasan layanan pada Badan Pusat Statistik Provinsi Banten menggunakan indeks kepuasan konsumen (IKK), Keberhasilan pelayanan BPS dapat diukur dengan seberapa persen kepuasan konsumen terhadap pelayanan BPS. Besaran persentase pengguna/konsumen yang merasa cukup puas dengan pelayanan BPS di PST BPS Provinsi Banten sebesar 99,41%. Persentase tersebut mengalami peningkatan jika dibandingkan dengan tahun 2019 (97,58%). Hal ini menunjukkan bahwa pelayanan di BPS Provinsi Banten semakin baik. Hanya saja pada waktu penyelesaian layanan lambat, dimana seharusnya pelayanan dapat selesai 3 (tiga) hari kerja setelah pemohon melengkapi persyaratan akan tetapi pada pelaksanaannya hasil pelayanan/produk layanan berlarut hingga 5 (lima) hari kerja. Lambatnya pelayanan yang diberikan oleh BPS Provinsi Banten, seperti pada proses registrasi, persyaratan administrasi, kehadiran pegawai yang melayani, kehadiran pejabat yang menandatangani dokumen, keterbatasan informasi proses administrasi, persyaratan pelayanan yang belum memenuhi standar pelayanan, belum sesuai spesifikasi produk pelayanan yang sesuai kebutuhan, Oleh sebab itu, dalam rangka meningkatkan kinerja pelayanan publik kepada seluruh pengguna layanan publik di wilayah Banten, bagian pelayanan harus mendapatkan perhatian khusus dari pimpinan organisasi.

Lambatnya waktu layanan yang dipenuhi oleh penyedia layanan terhadap masyarakat menimbulkan keprihatinan publik, hal ini disebabkan oleh lemahnya pembinaan dan pengawasan kinerja pegawai dari pimpinan organisasi, yang paling mendasar pada suksesi pelayanan ialah perilaku kerja karena sangat efektif bagi kepentingan organisasi dalam menghubungkan kepribadian pegawai dan inovasi kerja telah dikaitkan dengan kinerja pegawai, menurut [Chen \(2011\)](#) inovasi kerja cukup erat kaitannya dengan kepribadian karena pribadi yang inovatif akan sangat mendukung pada suksesi pelaksanaan kinerja pegawai. kepribadian dapat mempengaruhi kinerja dan perilaku kerja ([Matookchund & Steyn, 2020](#)). Selain kepribadian dan inovasi kerja pegawai, kinerja pegawai juga berkaitan dengan perilaku kerja ([Wisse et al., 2015](#)). Berdasarkan pada tujuan strategis BPS Provinsi Banten sebagai lembaga penyedia data yang bermutu, maka sangatlah penting bagi organisasi untuk memiliki akuntabilitas kinerja. Namun berdasarkan data yang dikemukakan di awal terlihat adanya gejala-gejala yang menunjukkan rendahnya kinerja pegawai pada instansi tersebut. Masih belum tercapainya beberapa target kinerja tentu saja dipengaruhi oleh kinerja dari individu anggota organisasi, hal ini karena kinerja individu merupakan dasar dari kinerja organisasi ([Ivancevich et al., 2014](#)).

Berdasarkan data empiris tersebut, terdapat masalah yang masih harus dibenahi oleh manajemen terhadap kinerja pegawai. Oleh karenanya dalam usaha meningkatkan kinerja organisasi BPS Provinsi Banten maka penelitian mengenai kinerja pegawai dan faktor-faktor yang mempengaruhinya penting untuk dilakukan. Berbagai studi tentang perilaku organisasi dan praktik sumber daya manusia telah mengkaji berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Faktor utama yang hampir selalu menjadi topik bahasan adalah tentang kepribadian. Karena keadaan yang kuat dalam diri seorang pegawai akan menggerakkan pegawai tersebut melakukan upaya yang terarah, bersedia bekerja dengan intensitas yang tinggi dan melakukannya secara kontinue untuk dapat mencapai sebuah sasaran yang telah

ditentukan. Dalam literature manajemen kepribadian, perilaku kerja serta inovasi kerja memiliki korelasi yang kuat terhadap kinerja pegawai (Wisse et al., 2015; Colquitt et al., 2019; Dysvik & Kuvaas, 2013; dan Caillier, 2014).

Kinerja pegawai sebagai bagian dari kesuksesan atas capaian seseorang pada pelaksanaan tugas (Dessler, 2017), hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing (S. Robbins & Judge, 2009), atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas (S. P. Robbins & Judge, 2017). Kemudian Dessler (2017) mendefinisikan kinerja pegawai sebagai sebuah hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Kepribadian atau psyche adalah gabungan dari pikiran, emosi, tindakan, pikiran sadar dan bawah sadar (W. J. Chen, 2011). Kepribadian memaksa orang untuk beradaptasi dengan lingkungan sosial dan fisik mereka sejak dini (Feist & Feist, 2008), Kepribadian adalah kemampuan untuk menciptakan kesatuan. Ketika kepribadian tumbuh, orang berusaha untuk menjaga kesatuan dan harmoni di antara semua elemen kepribadian mereka (Özbağ, 2016). Secara etimologis inovatif adalah usaha seseorang dengan mendayagunakan pemikiran, kemampuan imajinasi, berbagai stimulan, dan individu yang mengelilinginya dalam menghasilkan produk baru, baik bagi dirinya sendiri ataupun lingkungannya. Berbagai definisi inovasi memiliki arti yang luas (I. M. Prieto & Pérez-Santana, 2014). Inovasi adalah cara menciptakan dan mengembangkan organisasi yang dapat dicapai melalui pengembangan dan pelatihan sumber daya manusia dan melalui teknologi dan program baru dalam bentuk pengembangan dan penyebaran produk, layanan, dan sumber daya baru dan memperkenalkan bentuk-bentuk baru organisasi (Cai et al., 2018). Sebuah studi menemukan bahwa kepribadian dipengaruhi oleh faktor inovasi kerja (W. J. Chen, 2011). dan perilaku kerja (Matookchund & Steyn, 2020), terhadap kinerja karyawan (Caillier, 2014). Semakin baik keaktifan pribadi karyawan dalam berinovasi maka mengakibatkan peningkatan kinerja (Jugend et al., 2018). Kemudian menurut pendapat Yumhi, Y. (2021). Sutisna, A. J. (2021). Yumhi, Y. (2020) Sutisna, A. J., & Heryandi, H. (2020). Yumhi, Y. (2021). Yumhi, Y., & Deddy, O. S. (2020). Noor, J., & Mulyono, M. (2020). Hilmawan, H., & Yumhi, Y. (2019). Yumhi, y., Martoyo, d., Tunnufus, z., & Timotius, e. (2021). Temuan ini didukung oleh studi yang menyatakan semakin baik perilaku kerja karyawan maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan (Wisse et al., 2015). Dengan demikian perilaku kerja dan inovasi kerja menggambarkan suatu usaha yang dilakukan oleh sebuah organisasi dalam rangka memajukan mutu sumber daya manusia di dunia kerja.

Metode Penelitian

Metodologi adalah kerangka kerja ilmiah untuk melakukan penelitian yang sistematis. Peraturan, kegiatan dan tata cara pemangku kepentingan dalam bidang keilmuan ini, analisis teori mengenai cara/metode atau cabang ilmu logika yang mewakili prinsip umum konstruksi pengetahuan (Juliansyah Noor, 2011). Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif survey, dimana model yang digunakan yaitu teknik analisis regresi. Penelitian kuantitatif adalah metodologi penelitian yang menguji teori-teori tertentu dengan menguji hubungan antar variabel. Ukur variabel (menggunakan alat survei) sehingga Anda dapat menganalisis data numerik menggunakan metode statistik (Juliansyah Noor, 2011).

Melihat definisi yang dijelaskan diatas Penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan cara mencari informasi tentang fenomena yang terjadi di Badan Pusat Statistik Se-Provinsi Banten, fenomena yang ditemukan didefinisikan dengan jelas dan sesuai dengan tujuan yang akan dicapai dan berhubungan dengan variabel-variabel yang akan diteliti termasuk pengujian teori yang pernah dilakukan oleh penelitian terdahulu disesuaikan dengan fenomena penelitian saat ini. Berdasarkan pendekatan kuantitatif penelitian ini dispesifikasikan menggunakan penelitian survey (*survey research*), [Juliansyah Noor, \(2011\)](#) Studi ini menunjukkan bahwa studi ini komprehensif untuk mengatasi masalah perilaku berikut dalam organisasi: Tujuan utamanya adalah untuk mengumpulkan informasi tentang variabel dalam sekelompok objek (populasi).

Populasi dan Sampel

Komunitas riset adalah sekumpulan subjek atau data dengan karakteristik tertentu, dan komunitas riset ini merupakan bagian dari populasi sasaran dan populasi yang dapat diakses (kelompok sumber) yang dibatasi oleh ruang dan waktu. ([Juliansyah Noor, 2011](#)). Populasi subjek pada penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten/Kota Se-Provinsi Banten sejumlah 248 orang. Sampel survei adalah bagian dari komunitas survei dan mencakup proses pemilihan yang acak, sistematis, dan berurutan. ([Juliansyah Noor, 2011](#)). Pengambilan sampel (*sampling*) adalah proses memilih sekelompok barang berdasarkan kebutuhan populasi. Hal ini memungkinkan Anda untuk memeriksa sampel dan memahami karakteristik atau karakteristik sampel sehingga karakteristik atau karakteristik tersebut dapat digeneralisasikan ke elemen populasi. ([Juliansyah Noor, 2011](#)).

Sampel survei digunakan untuk memberikan gambaran tentang populasi secara keseluruhan dan metode pengambilan sampel stokastik. Metode ini memberikan kesempatan yang sama untuk semua populasi. Kemudian tekniknya menggunakan *simple random sampling* sebagaimana teknik ini dijelaskan [Juliansyah Noor, \(2011\)](#) bahwa sampel diambil secara acak, tanpa memperhatikan tingkatan yang ada dalam populasi, setiap elemen populasi memiliki peluang yang sama dan diketahui untuk terpilih sebagai subjek. Jumlah sampel ditentukan dengan menggunakan rumus *Slovin* dengan tingkat kesalahan sebesar 5% dapat dilihat sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + (N \times e^2)}$$

Dimana :

n = Jumlah elemen atau anggota sampel

N = Jumlah elemen atau anggota populasi

e = *Error level* (tingkat kesalahan) sebesar 5%

Berdasarkan rumusan diatas, pada penelitian ini elemen populasinya sejumlah 248 orang dengan tingkat kesalahan 0,05 atau 5%, maka jumlah sampel dapat dihitung sebagaimana rumus tersebut :

$$n = \frac{248}{1 + (248 \times 0,05^2)} = 148,8$$

Berdasarkan hasil rumus di atas, dapat disimpulkan bahwa besar sampel penelitian ini adalah 148,8 yang dibulatkan mencapai 149 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan metode pengumpulan data yang penting untuk membuat pertanyaan survei. Secara umum, metode pengumpulan data apa pun dapat digunakan, termasuk wawancara, polling, observasi, desk poll, dan diskusi kelompok. (Juliansyah Noor, 2011). Pada penelitian kali ini penulis memilih menggunakan teknik kuesioner/angket. Pengertian kuesioner angket dapat kita lihat sesuai penjelasan dari Juliansyah Noor, (2011) menyatakan bahwa kuesioner/angket merupakan suatu cara mengumpulkan data dengan menyusun daftar pertanyaan atau membagikannya kepada responden dengan harapan mereka akan menjawab daftar pertanyaan.

Metode ini merupakan metode penyajian atau penyebaran kuesioner kepada responden yang ingin menjawab kuesioner dan mengumpulkan data, yang peneliti gunakan hanya untuk mengumpulkan data kepribadian, Prilaku kerja, inovasi kerja dan kinerja pegawai. Dalam pelaksanaannya peneliti menggunakan angket langsung dan tertutup dengan *rating scale* sebagai ukuran peringkat, dan responden menjawab kuesioner secara langsung dengan memilih jawaban dari daftar tanggapan.

Sebelum penyusunan angket dilakukan, peneliti terlebih dahulu membuat konsep alat ukur yang sesuai dengan harapan pencapaian penelitian. Alat ukur yang dikonsep berupa kisi-kisi angket. Kisi-kisi angket kemudian diejawantahkan kedalam variabel dan indikator. Selanjutnya dijadikan dasar dan pedoman dalam menyusun item-item pertanyaan atau pernyataan sebagai instrument penelitian. Pertanyaan atau pernyataan yang diajukan tentunya sesuai dengan aspek yang tercantum dalam kisi-kisi yang sudah tersusun. Dalam menentukan nilai jawaban angket dari masing-masing pertanyaan yang diajukan dengan modifikasi skala likert (*likert scale*). skala likert merupakan teknik mengukur sikap terhadap subjek, dimana subjek diminta untuk mengindikasikan tingkat setuju dan tidak setuju terhadap isi dari masing-masing pertanyaan atau pernyataan. Sebelum instrument digunakan oleh peneliti terlebih dahulu diuji melalui keabsahan (*validity*) dan kehandalan (*reliability*). Hasil dari pengujian tersebut diperoleh butir-butir instrument yang valid, kemudian instrument yang tidak valid tidak dipergunakan dalam penelitian. Instrument yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah instrument baku yang tersusun berdasarkan definisi konseptual dan definisi operasional. Kemudian variabel juga dilengkapi dengan alternatif pilihan jawaban yang tersedia dari setiap butir pernyataan dalam instrument penelitian.

Hasil dan Pembahasan

Kepribadian (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis data, diperoleh koefisien jalur (β_{YX1}) = 0.194. Harga thitung = 2.698 sedangkan harga ttabel($\alpha=0,025,145$) = 1.976. Fakta ini mengungkapkan bahwa thitung > ttabel, berarti H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya, koefisien jalur ini signifikan. Temuan ini dapat diinterpretasikan bahwa kepribadian (X1) berpengaruh langsung positif terhadap kinerja pegawai (Y). Artinya, perbaikan kepribadian akan mengakibatkan peningkatan kinerja pegawai.

Perilaku Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis data, diperoleh koefisien jalur (β_{YX2}) = 0.392. Harga thitung = 5.085 sedangkan harga ttabel($\alpha=0,025,145$) = 1.976. Fakta ini mengungkapkan bahwa thitung > ttabel, berarti H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya, koefisien jalur ini

signifikan. Temuan ini dapat diinterpretasikan bahwa perilaku kerja (X2) berpengaruh langsung positif terhadap kinerja pegawai (Y). Artinya, perbaikan perilaku kerja akan mengakibatkan peningkatan kinerja pegawai.

Inovasi Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis data, diperoleh koefisien jalur (β_{YX3}) = 0,286. Harga thitung = 3.948 sedangkan harga ttabel($\alpha=0,025,145$) = 1.976. Fakta ini mengungkapkan bahwa thitung > ttabel, berarti H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya, koefisien jalur ini signifikan. Temuan ini dapat diinterpretasikan bahwa inovasi kerja (X3) berpengaruh langsung positif terhadap kinerja pegawai (Y). Artinya, perbaikan inovasi

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Kepribadian terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian empirik menemukan bahwa kepribadian berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, temuan ini didukung oleh hasil penelitian sebelumnya, Bakker et al., (2012) menemukan terdapat hubungan yang positif variabel kepribadian dengan kinerja karyawan, karyawan yang dicirikan oleh kepribadian proaktif yang paling mungkin untuk menyusun pekerjaan mereka (meningkatkan sumber daya struktural dan sosial mereka, dan meningkatkan tantangan pekerjaan mereka); dengan job crafting dan pada gilirannya, menghasilkan sebuah prediksi keterlibatan kerja (semangat, dedikasi, dan penyerapan) dan kolega-peringkat dalam peran kinerja. Temuan ini menunjukkan bahwa karyawan yang secara proaktif menyesuaikan lingkungan kerja mereka, mereka mengelola untuk tetap terlibat dan bekerja dengan baik. Yang & Hwang, (2014) menemukan semua sifat dalam big five personality secara signifikan mempengaruhi kinerja pegawai. Agreeableness menunjukkan efek terbesar diikuti oleh extraversion. Caniëls et al., (2018) berpendapat bahwa kepribadian yang proaktif berkontribusi pada keberhasilan untuk tujuan organisasi yang lebih ekstra, karena keterlibatannya dalam mencapai tujuan organisasi dengan memkasimalkan potensi karyawan terhadap kepribadian proaktif yang dapat memperkuat keberhasilan kinerja organisasi dengan dilandasi oleh dukungan kinerja rekan kerja di dalamnya. Berdasarkan temuan tersebut, pimpinan BPS Kabupaten/Kota di Wilayah Provinsi Banten harus menyadari pentingnya meningkatkan kualitas kepribadian untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai. Dari uraian di atas, maka diketahui bahwa hubungan antara kinerja pegawai yang baik berhubungan erat dengan kualitas kepribadian pegawai. Dengan demikian jelaslah bahwa kepribadian mempunyai pengaruh langsung positif dengan kinerja pegawai.

Pengaruh Perilaku Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian empirik menemukan bahwa perilaku kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja pegawai, temuan penelitian ini diperkuat oleh Chen (2011) bahwa pemeriksaan hubungan antara perilaku kerja, inovasi layanan, kepribadian proaktif, kinerja karyawan. Ditemukan terdapat hubungan kepribadian, perilaku kerja karyawan-manajer dan inovasi layanan terhadap kinerja karyawan, karya ini juga berkontribusi pada literatur inovasi layanan dengan menunjukkan bahwa kekuatan lingkungan lebih besar daripada kekuatan individu dalam membentuk perilaku inovasi dan kinerja. Berdasarkan temuan

tersebut, pimpinan BPS Kabupaten/Kota di Wilayah Provinsi Banten harus menyadari pentingnya meningkatkan kualitas perilaku kerja agar dapat memacu semangat pegawai untuk memberikan kinerja terbaiknya. Dari uraian di atas, maka diketahui bahwa hubungan antara tercapainya kinerja pegawai yang baik berhubungan erat dengan perilaku kerja dari pimpinan-pegawai. Dengan demikian jelaslah bahwa perilaku kerja mempunyai pengaruh langsung positif dengan kinerja pegawai.

Pengaruh Inovasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian empirik menemukan bahwa inovasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, temuan ini diperkuat oleh Tajeddini & Martin (2020) bahwa karyawan yang memiliki inovasi tinggi akan memberikan kemudahan terhadap kinerja organisasi yang dapat dirasakan oleh karyawan lain dilingkungan kerjanya. Kemudian Fu et al., (2015) menyatakan temuan dari inovasi kerja memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan implikasi manajer perlu secara efektif mengadopsi dan menerapkan praktik HRM berbasis inovasi untuk mendorong dan mendukung karyawan, pemikiran kreatif dan inovasi kerja berkinerja tinggi melalui adopsi dan pemanfaatan praktik ini, manajer dapat meningkatkan inovasi dan kinerja karyawan. Kemudian Jugend et al., (2018) berpendapat bahwa setiap individu karyawan memiliki keunikannya masing-masing dalam menciptakan sesuatu yang baru bagi perusahaan Berdasarkan temuan tersebut, pimpinan BPS Kabupaten/Kota di Wilayah Provinsi Banten harus menyadari pentingnya meningkatkan inovasi agar menciptakan sesuatu yang baru karena pegawai yang memiliki inovasi tinggi akan memberikan kemudahan terhadap kinerja organisasi yang dapat dirasakan oleh karyawan lain dilingkungan kerjanya. Dari uraian di atas, maka diketahui bahwa hubungan antara tercapainya kinerja yang baik berhubungan erat dengan tingkat inovasi yang tinggi dari pegawai yang bersangkutan. Dengan demikian jelaslah bahwa inovasi kerja mempunyai pengaruh langsung positif dengan kinerja pegawai.

Kesimpulan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Survei ini menggunakan metodologi survei yang dirancang untuk mengidentifikasi rincian umum tentang dampak kepribadian, perilaku kerja, dan inovasi kerja terhadap kinerja karyawan. Berikut adalah hasil survei ini:

1. Kepribadian memiliki dampak langsung dan positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan individualitas mengarah pada kinerja karyawan yang lebih baik.
2. Perilaku kerja berpengaruh langsung, positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini berarti bahwa peningkatan perilaku kerja meningkatkan kinerja karyawan
3. Inovasi kerja berpengaruh langsung, positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Membuktikan bahwa lebih banyak inovasi kerja menghasilkan kinerja karyawan yang lebih baik.

Daftar Pustaka

- Armstrong, M. (2009). Performance management processes. In Armstrong's handbook of performance management: An evidence-based guide to delivering high performance. <https://doi.org/10.1097/PRS.0b013e31822adba3>
- Armstrong, M. (2009). Performance management processes. In Armstrong's handbook of performance management: An evidence-based guide to delivering high performance. <https://doi.org/10.1097/PRS.0b013e31822adba3>
- Bakker, A. B., Tims, M., & Derks, D. (2012). Proactive personality and job performance: The role of job crafting and work engagement. *Human Relations*, 65(10), 1359–1378. <https://doi.org/10.1177/0018726712453471>
- Bakker, A. B., Tims, M., & Derks, D. (2012). Proactive personality and job performance: The role of job crafting and work engagement. *Human Relations*, 65(10), 1359–1378. <https://doi.org/10.1177/0018726712453471>
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*. <https://doi.org/10.1037//0033-295x.84.2.191>
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*. <https://doi.org/10.1037//0033-295x.84.2.191>
- Bhatti, S. H., Zakariya, R., Vrontis, D., Santoro, G., & Christofi, M. (2020). High-performance work systems, innovation and knowledge sharing: An empirical analysis in the context of project-based organizations. *Employee Relations*. <https://doi.org/10.1108/ER-10-2019-0403>
- Bhatti, S. H., Zakariya, R., Vrontis, D., Santoro, G., & Christofi, M. (2020). High-performance work systems, innovation and knowledge sharing: An empirical analysis in the context of project-based organizations. *Employee Relations*. <https://doi.org/10.1108/ER-10-2019-0403>
- Burger, J. M. (2019). *Personality* (10th ed.). Cengage Learning.
- Burger, J. M. (2019). *Personality* (10th ed.). Cengage Learning.
- Cai, W., Lysova, E. I., Khapova, S. N., & Bossink, B. A. G. (2018). Servant leadership and innovative work behavior in Chinese high-tech firms: A moderated mediation model of meaningful work and job autonomy. *Frontiers in Psychology*, 9(OCT). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.01767>
- Cai, W., Lysova, E. I., Khapova, S. N., & Bossink, B. A. G. (2018). Servant leadership and innovative work behavior in Chinese high-tech firms: A moderated mediation model of meaningful work and job autonomy. *Frontiers in Psychology*, 9(OCT). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.01767>
- Caillier, J. G. (2014). Toward a better understanding of the relationship between transformational leadership, public service motivation, mission valence, and employee performance: A preliminary study. *Public Personnel Management*, 43(2), 218–239. <https://doi.org/10.1177/0091026014528478>
- Caillier, J. G. (2014). Toward a better understanding of the relationship between transformational leadership, public service motivation, mission valence, and employee performance: A preliminary study. *Public Personnel Management*, 43(2), 218–239. <https://doi.org/10.1177/0091026014528478>
- Caniëls, M. C. J., Semeijn, J. H., & Renders, I. H. M. (2018). Mind the mindset! The interaction of proactive personality, transformational leadership and growth mindset for engagement at work. *Career Development International*, 23(1). <https://doi.org/10.1108/CDI-11-2016-0194>
- Caniëls, M. C. J., Semeijn, J. H., & Renders, I. H. M. (2018). Mind the mindset! The interaction of proactive personality, transformational leadership and growth mindset for engagement at work. *Career Development International*, 23(1). <https://doi.org/10.1108/CDI-11-2016-0194>

- Carlos, V. S., & Rodrigues, R. G. (2016). Development and Validation of a Self-Reported Measure of Job Performance. *Social Indicators Research*. <https://doi.org/10.1007/s11205-015-0883-z>
- Carlos, V. S., & Rodrigues, R. G. (2016). Development and Validation of a Self-Reported Measure of Job Performance. *Social Indicators Research*. <https://doi.org/10.1007/s11205-015-0883-z>
- Champoux, J. E. (2017). *Organizational Behavior: Integrating Individuals, Groups, and Organizations* - Joseph E. Champoux - Google Buku.
- Champoux, J. E. (2017). *Organizational Behavior: Integrating Individuals, Groups, and Organizations* - Joseph E. Champoux - Google Buku.
- Chen, A. S. Y., & Hou, Y. H. (2016). The effects of ethical leadership, voice behavior and climates for innovation on creativity: A moderated mediation examination. *Leadership Quarterly*, 27(1), 1–13. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2015.10.007>
- Chen, A. S. Y., & Hou, Y. H. (2016). The effects of ethical leadership, voice behavior and climates for innovation on creativity: A moderated mediation examination. *Leadership Quarterly*, 27(1), 1–13. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2015.10.007>
- Chen, W. J. (2011). Innovation in hotel services: Culture and personality. *International Journal of Hospitality Management*, 30(1). <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2010.07.006>
- Chen, W. J. (2011). Innovation in hotel services: Culture and personality. *International Journal of Hospitality Management*, 30(1). <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2010.07.006>
- Colquitt, J. A., Lepine, J. A., & Wesson, M. J. (2019). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace* (6th ed.). McGraw-Hill Education. <https://doi.org/10.1002/pdh.22>
- Colquitt, J. A., Lepine, J. A., & Wesson, M. J. (2019). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace* (6th ed.). McGraw-Hill Education. <https://doi.org/10.1002/pdh.22>
- Dessler, G. (2017a). *Human Resource Management* (15th ed.). Pearson Education.
- Dessler, G. (2017b). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In *Pelatihan dan Pengembangan*.
- Do, H., & Shipton, H. (2019). High-performance work systems and innovation in Vietnamese small firms. *International Small Business Journal: Researching Entrepreneurship*, 37(7). <https://doi.org/10.1177/0266242619863572>
- Dysvik, A., & Kuvaas, B. (2013). Intrinsic and extrinsic motivation as predictors of work effort: The moderating role of achievement goals. *British Journal of Social Psychology*, 52(3), 412–430. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8309.2011.02090.x>
- Feist, J., & Feist, G. J. (2008). *Theories of Personality* (7th ed.). The McGraw-Hill Companies.
- Feist, J., & Feist, G. J. (2008). *Theories of Personality* (7th ed.). The McGraw-Hill Companies.
- Fu, N., Flood, P. C., Bosak, J., Morris, T., & O'Regan, P. (2015). How do high performance work systems influence organizational innovation in professional service firms? *Employee Relations*, 37(2). <https://doi.org/10.1108/ER-10-2013-0155>
- Fu, N., Flood, P. C., Bosak, J., Morris, T., & O'Regan, P. (2015). How do high performance work systems influence organizational innovation in professional service firms? *Employee Relations*, 37(2). <https://doi.org/10.1108/ER-10-2013-0155>
- Ghonim, M. A., Khashaba, N. M., Al-najaar, H. M., & Khashan, M. A. (2020). Strategic alignment and its impact on decision effectiveness: a comprehensive model. *International Journal of Emerging Markets*. <https://doi.org/10.1108/IJOEM-04-2020-0364>
- Ghonim, M. A., Khashaba, N. M., Al-najaar, H. M., & Khashan, M. A. (2020). Strategic alignment and its impact on decision effectiveness: a comprehensive model.

- International Journal of Emerging Markets. <https://doi.org/10.1108/IJOEM-04-2020-0364>
- Hilmawan, H., & Yumhi, Y. (2019). Pengaruh Komunikasi Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Rutan Klas IIB Rangkasbitung. *The Asia Pacific Journal Of Management Studies*, 6(1).
- Ivancevich, J. M., Matteson, M. T., & Konopaske, R. (2014). *Organizational Organizational Behavior and Management* (10th ed.). McGraw-Hill.
- Ivancevich, J. M., Matteson, M. T., & Konopaske, R. (2014). *Organizational Organizational Behavior and Management* (10th ed.). McGraw-Hill.
- Joshi, M. P., Kathuria, R., & Porth, S. J. (2003). Alignment of strategic priorities and performance: an integration of operations and strategic management perspectives. *Journal of Operations Management*, 21(3), 353–369. [https://doi.org/10.1016/S0272-6963\(03\)00003-2](https://doi.org/10.1016/S0272-6963(03)00003-2)
- Joshi, M. P., Kathuria, R., & Porth, S. J. (2003). Alignment of strategic priorities and performance: an integration of operations and strategic management perspectives. *Journal of Operations Management*, 21(3), 353–369. [https://doi.org/10.1016/S0272-6963\(03\)00003-2](https://doi.org/10.1016/S0272-6963(03)00003-2)
- Jugend, D., Jabbour, C. J. C., Alves Scaliza, J. A., Rocha, R. S., Junior, J. A. G., Latan, H., & Salgado, M. H. (2018). Relationships among open innovation, innovative performance, government support and firm size: Comparing Brazilian firms embracing different levels of radicalism in innovation. *Technovation*, 74–75. <https://doi.org/10.1016/j.technovation.2018.02.004>
- Jugend, D., Jabbour, C. J. C., Alves Scaliza, J. A., Rocha, R. S., Junior, J. A. G., Latan, H., & Salgado, M. H. (2018). Relationships among open innovation, innovative performance, government support and firm size: Comparing Brazilian firms embracing different levels of radicalism in innovation. *Technovation*, 74–75. <https://doi.org/10.1016/j.technovation.2018.02.004>
- Kumar, N., & Rose, R. C. (2012). The impact of knowledge sharing and Islamic work ethic on innovation capability. In *Cross Cultural Management*. <https://doi.org/10.1108/13527601211219847>
- Kumar, N., & Rose, R. C. (2012). The impact of knowledge sharing and Islamic work ethic on innovation capability. In *Cross Cultural Management*. <https://doi.org/10.1108/13527601211219847>
- Mahlamäki, T., Rintamäki, T., & Rajah, E. (2019). The role of personality and motivation on key account manager job performance. *Industrial Marketing Management*, 83(February), 174–184. <https://doi.org/10.1016/j.indmarman.2018.11.013>
- Mahlamäki, T., Rintamäki, T., & Rajah, E. (2019). The role of personality and motivation on key account manager job performance. *Industrial Marketing Management*, 83(February), 174–184. <https://doi.org/10.1016/j.indmarman.2018.11.013>
- Matookchund, N. G., & Steyn, R. (2020). The significance of performance appraisal for innovation, in selected South African organisations. *South African Journal of Economic and Management Sciences*, 23(1). <https://doi.org/10.4102/sajems.v23i1.3272>
- Matookchund, N. G., & Steyn, R. (2020). The significance of performance appraisal for innovation, in selected South African organisations. *South African Journal of Economic and Management Sciences*, 23(1). <https://doi.org/10.4102/sajems.v23i1.3272>
- McShane, S. L., & Glinow, M. A. Von. (2018). *Organizational Behavior Emerging Knowledge*. Global Reality (8th ed.). McGraw-Hill Education.
- McShane, S. L., & Glinow, M. A. Von. (2018). *Organizational Behavior Emerging Knowledge*. Global Reality (8th ed.). McGraw-Hill Education.

- Na-Nan, K., Chaiprasit, K., & Pukkeeree, P. (2018). Factor analysis-validated comprehensive employee job performance scale. *International Journal of Quality and Reliability Management*. <https://doi.org/10.1108/IJQRM-06-2017-0117>
- Na-Nan, K., Chaiprasit, K., & Pukkeeree, P. (2018). Factor analysis-validated comprehensive employee job performance scale. *International Journal of Quality and Reliability Management*. <https://doi.org/10.1108/IJQRM-06-2017-0117>
- Narkhede, B. E. (2017). Advance manufacturing strategy and firm performance An empirical study in a developing. *Benchmarking: An International Journal*, 24(1), 62–101. <https://doi.org/10.1108/BIJ-05-2015-0053>
- Narkhede, B. E. (2017). Advance manufacturing strategy and firm performance An empirical study in a developing. *Benchmarking: An International Journal*, 24(1), 62–101. <https://doi.org/10.1108/BIJ-05-2015-0053>
- Neal, A., Yeo, G., Koy, A., & Xiao, T. (2012). Predicting the form and direction of work role performance from the Big 5 model of personality traits. 33, 175–192. <https://doi.org/10.1002/job.742>
- Neal, A., Yeo, G., Koy, A., & Xiao, T. (2012). Predicting the form and direction of work role performance from the Big 5 model of personality traits. 33, 175–192. <https://doi.org/10.1002/job.742>
- Noor, D. J. (2011). Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, & Karya Ilmiah. In Perpustakaan Nasional.
- Noor, D. J. (2011). Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, & Karya Ilmiah. In Perpustakaan Nasional.
- Noor, J., & Mulyono, M. (2020). Pengaruh Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dprd Di Kabupaten Lebak. *The Asia Pacific Journal of Management Studies*, 7(1).
- Özbağ, G. K. (2016). The Role of Personality in Leadership: Five Factor Personality Traits and Ethical Leadership. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 235. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.11.019>
- Özbağ, G. K. (2016). The Role of Personality in Leadership: Five Factor Personality Traits and Ethical Leadership. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 235. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.11.019>
- Pradhan, R. K., & Jena, L. K. (2017). Employee Performance at Workplace: Conceptual Model and Empirical Validation. *Business Perspectives and Research*. <https://doi.org/10.1177/2278533716671630>
- Pradhan, R. K., & Jena, L. K. (2017). Employee Performance at Workplace: Conceptual Model and Empirical Validation. *Business Perspectives and Research*. <https://doi.org/10.1177/2278533716671630>
- Prieto, I. M., & Pérez-Santana, M. P. (2014). Managing innovative work behavior: The role of human resource practices. *Personnel Review*, 43(2). <https://doi.org/10.1108/PR-11-2012-0199>
- Prieto, I. M., & Pérez-Santana, M. P. (2014). Managing innovative work behavior: The role of human resource practices. *Personnel Review*, 43(2). <https://doi.org/10.1108/PR-11-2012-0199>
- Prieto, V. C., & Carvalho, arly M. de. (2011). Strategic alignment and performance : Brazilian companies in the medical diagnostics sector. *The Service Industries Journal*, 31(9), 1405–1427. <https://doi.org/10.1080/02642060903576050>
- Prieto, V. C., & Carvalho, arly M. de. (2011). Strategic alignment and performance : Brazilian companies in the medical diagnostics sector. *The Service Industries Journal*, 31(9), 1405–1427. <https://doi.org/10.1080/02642060903576050>
- Prieto, V. C., & Carvalho, M. M. de. (2018). Can internal strategic alignment influence performance ? An empirical research applying structural equation modelling O alinhamento estratégico interno pode influenciar o desempenho organizacional ? Uma pesquisa empírica aplicando modelagem de equações es. *Academia Revista*

- Latinoamericana de Administración, 13(3), 585–604.
<https://doi.org/10.1108/ARLA-09-2016-0235>
- Prieto, V. C., & Carvalho, M. M. de. (2018). Can internal strategic alignment influence performance? An empirical research applying structural equation modelling O alinhamento estratégico interno pode influenciar o desempenho organizacional? Uma pesquisa empírica aplicando modelagem de equações es. *Academia Revista Latinoamericana de Administración*, 13(3), 585–604.
<https://doi.org/10.1108/ARLA-09-2016-0235>
- Rhee, M., & Mehra, S. (2006). Aligning operations, marketing, and competitive strategies to enhance performance: An empirical test in the retail banking industry. *Omega*, 34(5), 505–515. <https://doi.org/10.1016/j.omega.2005.01.017>
- Rhee, M., & Mehra, S. (2006). Aligning operations, marketing, and competitive strategies to enhance performance: An empirical test in the retail banking industry. *Omega*, 34(5), 505–515. <https://doi.org/10.1016/j.omega.2005.01.017>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*, Global Edition (17th ed.). Pearson.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*, Global Edition (17th ed.). Pearson.
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Organizational Behaviour: Concepts, Controversies, Applications*. In Development.
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Organizational Behaviour: Concepts, Controversies, Applications*. In Development.
- Rothmann, S., & Coetzer, E. P. (2003). 88-344-1-Pb. 29(1), 68–74.
<https://doi.org/10.4102/sajip.v29i1.88>
- Rothmann, S., & Coetzer, E. P. (2003). 88-344-1-Pb. 29(1), 68–74.
<https://doi.org/10.4102/sajip.v29i1.88>
- Rotundo, M. (2002). The relative importance of task, citizenship, and counterproductive performance to global ratings of job performance: a policy-capturing approach. *The Journal of Applied Psychology*, 87(1), 66–80. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.1.66>
- Rotundo, M. (2002). The relative importance of task, citizenship, and counterproductive performance to global ratings of job performance: a policy-capturing approach. *The Journal of Applied Psychology*, 87(1), 66–80. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.1.66>
- Sutisna, A. J. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *The Asia Pacific Journal of Management Studies*, 8(3).
- Sutisna, A. J., & Heryandi, H. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Tahanan Negara (Rutan) Klas Iib Se-Wilayah Banten. *The Asia Pacific Journal of Management Studies*, 7(2).
- Tajeddini, K., & Martin, E. (2020). The importance of human-related factors on service innovation and performance. *International Journal of Hospitality Management*, 85. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2019.102431>
- Tajeddini, K., & Martin, E. (2020). The importance of human-related factors on service innovation and performance. *International Journal of Hospitality Management*, 85. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2019.102431>
- van Dijke, M., De Cremer, D., Mayer, D. M., & Van Quaquebeke, N. (2012). When does procedural fairness promote organizational citizenship behavior? Integrating empowering leadership types in relational justice models. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2011.10.006>
- van Dijke, M., De Cremer, D., Mayer, D. M., & Van Quaquebeke, N. (2012). When does procedural fairness promote organizational citizenship behavior? Integrating

- empowering leadership types in relational justice models. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2011.10.006>
- Wisse, B., Barelds, D. P. H., & Rietzschel, E. F. (2015). How innovative is your employee? The role of employee and supervisor Dark Triad personality traits in supervisor perceptions of employee innovative behavior. *Personality and Individual Differences*, 82. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2015.03.020>
- Wisse, B., Barelds, D. P. H., & Rietzschel, E. F. (2015). How innovative is your employee? The role of employee and supervisor Dark Triad personality traits in supervisor perceptions of employee innovative behavior. *Personality and Individual Differences*, 82. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2015.03.020>
- Yang, C. L., & Hwang, M. (2014). Personality traits and simultaneous reciprocal influences between job performance and job satisfaction. *Chinese Management Studies*, 8(1), 6–26. <https://doi.org/10.1108/CMS-09-2011-0079>
- Yang, C. L., & Hwang, M. (2014). Personality traits and simultaneous reciprocal influences between job performance and job satisfaction. *Chinese Management Studies*, 8(1), 6–26. <https://doi.org/10.1108/CMS-09-2011-0079>
- Yumhi, Y. (2020). Implementasi Rekrutmen Di Bps Kabupaten Lebak (Studi Kasus Rekrutmen Tenaga Sensus). *The Asia Pacific Journal of Management Studies*, 7(3).
- Yumhi, Y. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *The Asia Pacific Journal of Management Studies*, 8(2).
- Yumhi, Y. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Perilaku Kerja Inovasi Kerja Terhadap Kinerja Tugas Di Lpmp Provinsi Banten. *The Asia Pacific Journal of Management Studies*, 8(3).
- Yumhi, Y., & Deddy, O. S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kemampuan Manajerial Terhadap Komitmen Organisasi Pada Bank Bni Kantor Cabang Serang Banten. *The Asia Pacific Journal of Management Studies*, 7(1).
- YUMHI, Y., MARTOYO, D., TUNNUFUS, Z., & TIMOTIUS, E. (2021). Determinant Factors of the Performance of Higher Institutions in Indonesia. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(2), 667-673.