



Pengaruh Kepribadian Ekstraversi terhadap Dimensi *Self-Efficacy* Karyawan Industri Telekomunikasi Provider Kota Metro

Fahri Adil Bahtera^{1*}, Ribhan²

¹⁻²Jurusan Manajemen, FEB Universitas Lampung, Indonesia

Jln Prof. Dr. Ir. Sumantri Brojonegoro No.1, Kota Bandar Lampung, Lampung, Indonesia

Korespondensi penulis: bhtraadil@gmail.com*

Abstract. *This research aims to investigate the impact of extroverted personality traits on the dimensions of self-efficacy among employees in the telecommunications industry in Metro City. The study is grounded in the significance of innovation and employee performance in navigating today's complex business environment. Employing a quantitative approach with a survey method, the study involved 110 respondents from the telecommunications sector. Data were gathered through questionnaires and analyzed using simple regression analysis. The findings indicate that extroversion has a positive and significant effect on all aspects of self-efficacy: level, generality, and strength. The mean score for extroversion was 4.15, while the mean scores for the self-efficacy dimensions were 4.18 (level), 4.30 (generality), and 4.32 (strength). Regression analysis revealed that extroversion influences the level dimension by 52.9%, generality by 64.8%, and strength by 69.1%. All hypotheses were supported with significance values below 0.05, indicating statistically significant relationships between the variables.*

Keywords: Ekstraversi, Generality Self-efficacy, Level, Strength.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh ciri kepribadian ekstrovert terhadap dimensi efikasi diri karyawan di sektor telekomunikasi di Kota Metro. Penelitian ini didasarkan pada pentingnya inovasi dan kinerja karyawan dalam mengarungi lingkungan bisnis yang kompleks saat ini. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, penelitian ini melibatkan 110 responden dari sektor telekomunikasi. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan analisis regresi sederhana. Temuan penelitian menunjukkan bahwa ekstroversi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap semua aspek efikasi diri: level, generalitas, dan kekuatan. Skor rata-rata untuk ekstroversi adalah 4,15, sedangkan skor rata-rata untuk dimensi efikasi diri adalah 4,18 (level), 4,30 (generalitas), dan 4,32 (kekuatan). Analisis regresi menunjukkan bahwa ekstroversi memengaruhi dimensi level sebesar 52,9%, generalitas sebesar 64,8%, dan kekuatan sebesar 69,1%. Semua hipotesis didukung dengan nilai signifikansi di bawah 0,05, yang menunjukkan hubungan yang signifikan secara statistik antara variabel.

Kata kunci: Ekstroversi, Generality Self-efficacy, Level, Kekuatan.

1. LATAR BELAKANG

Industri telekomunikasi merupakan sektor yang sangat dinamis dan berkembang pesat seiring kemajuan teknologi dan meningkatnya permintaan layanan komunikasi. Perusahaan di bidang ini harus menghadapi tantangan kompleks seperti persaingan ketat dan tingginya harapan pelanggan, sehingga diperlukan strategi inovatif untuk bertahan dan berkembang. Inovasi menjadi kunci utama dalam meningkatkan kinerja organisasi, yang tentu saja membutuhkan dukungan sumber daya manusia (SDM) yang unggul dan berkualitas. SDM berperan penting dalam membentuk keterampilan, kompetensi, dan perilaku karyawan, yang pada akhirnya berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dalam konteks ini, *self-efficacy* atau keyakinan individu terhadap kemampuannya sendiri menjadi faktor psikologis

penting yang memengaruhi keberhasilan kerja, karena karyawan dengan *self-efficacy* tinggi cenderung lebih percaya diri, gigih, dan berkinerja lebih baik.

Self-efficacy merupakan faktor kognitif penting yang memengaruhi tindakan manusia. Bandura (2001) menyatakan bahwa individu dengan *self-efficacy* tinggi lebih siap menghadapi tugas kompleks, sedangkan Luthan (2014) melihat *self-efficacy* sebagai keyakinan diri dalam memotivasi sumber daya dan tindakan untuk menyelesaikan tugas. Kreitner & Kinicki (2001) mendefinisikannya sebagai keyakinan akan kemampuan meraih keberhasilan, sementara Busro (2017) menyebutnya sebagai keyakinan individu dalam melakukan tindakan untuk mencapai hasil tertentu. Schmitt (2008) menunjukkan bahwa *self-efficacy* dapat memprediksi adaptasi dan kesehatan pribadi, dan Ghufroon & Rini (2011) menemukan bahwa tingkat *self-efficacy* yang tinggi dapat memotivasi pekerja dalam menghadapi tantangan. Penelitian Melisa et al. (2019) menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara kepribadian ekstrovert dan kepercayaan diri.

Kepribadian ekstrasversi, yang ditandai dengan sikap terbuka, aktif, dan antusias dalam berinteraksi, berperan penting dalam meningkatkan *self-efficacy* dan kinerja karyawan (Swider & Zimmerman, 2010). Individu ekstrovert lebih percaya diri, adaptif, serta optimis dalam menghadapi tantangan kerja (Bandura, 2001). Dalam organisasi, kepribadian menjadi faktor penting yang memengaruhi cara berpikir, merasa, dan bertindak (Anggraeni, 2009), serta membentuk pola perilaku yang konsisten (Feist & Feist, 2013). Ekstrasversi, sebagai bagian dari lima besar tipe kepribadian, juga berkaitan dengan emosi positif dan sikap ramah yang mendukung efektivitas kerja (Costa & McCrae, 1997; McCabe & Fleeson, 2012).

Kota Metro, sebagai salah satu pusat pertumbuhan di bidang telekomunikasi, memiliki fasilitas penelitian modern yang mendukung inovasi dan pengembangan teknologi komunikasi. Dengan teknologi mutakhir, ruang kolaborasi, dan akses data real-time, kawasan ini menjadi tempat strategis bagi penyedia layanan untuk meningkatkan kualitas dan menghadapi tantangan era digital. Kolaborasi antar perusahaan menciptakan ekosistem telekomunikasi yang dinamis dan mendorong pertumbuhan ekonomi lokal. Penelitian ini berfokus pada pengaruh kepribadian ekstrasversi terhadap dimensi *self-efficacy* karyawan, khususnya dalam menghadapi tekanan, menyelesaikan tugas kompleks, dan beradaptasi di lingkungan kerja yang cepat berubah. Karyawan ekstrovert, yang memiliki jaringan sosial luas dan keterampilan interpersonal yang kuat, diduga memiliki tingkat *self-efficacy* yang lebih tinggi.

2. KAJIAN TEORITIS

Kepribadian Ekstraversi

Menurut McCrae & Costa (2003), kepribadian model lima faktor (*Five Factor Model/FFM*) mencakup lima dimensi dasar: *openness*, *conscientiousness*, *extraversion*, *agreeableness*, dan *neuroticism*. Ekstraversi menggambarkan kuantitas dan intensitas interaksi sosial, tingkat aktivitas, kebutuhan akan stimulasi, serta kemampuan merasakan kebahagiaan. Individu dengan ekstraversi tinggi cenderung ramah, terbuka, dan aktif menjalin banyak hubungan sosial, berbeda dengan introvert yang lebih menyukai kesendirian. Ekstraversi diukur melalui enam aspek, yaitu *warmth* (kehangatan dalam interaksi), *gregariousness* (kesenangan dalam keramaian), *assertiveness* (ketegasan dalam pengambilan keputusan), *activity* (kecenderungan aktif dan energik), *excitement-seeking* (dorongan mencari kesenangan), dan *positive emotions* (kemampuan merasakan emosi positif seperti semangat dan keceriaan).

Dimensi *Self-Efficacy*

Self-efficacy merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk menyelesaikan tugas atau menghadapi situasi tertentu (Bandura, 1994; Luthan, 2014). Bandura (2001) menyatakan bahwa individu dengan *self-efficacy* tinggi cenderung lebih siap menghadapi tugas kompleks dan melihatnya sebagai tantangan yang dapat diatasi. *Self-efficacy* juga memengaruhi cara seseorang merasa, berpikir, memotivasi diri, dan bertindak (Nasution, 2018). Bandura membagi *self-efficacy* menjadi tiga dimensi: *level* (tingkat kesulitan tugas yang mampu diatasi), *generality* (cakupan bidang tugas yang diyakini dapat diselesaikan), dan *strength* (ketekunan dalam menghadapi hambatan) (Nasution, 2018). Ketiga dimensi ini menjadi indikator penting dalam menilai efektivitas dan kepercayaan diri individu dalam lingkungan kerja.

Hipotesis 1

McCrae dan Costa (2003) menjelaskan bahwa individu dengan ekstraversi tinggi cenderung ramah, aktif, dan menikmati interaksi sosial. Menurut Bandura (dalam Nasution, 2018), dimensi *level* dalam *self-efficacy* menunjukkan keyakinan seseorang dalam menyelesaikan tugas dengan tingkat kesulitan yang berbeda. Penelitian Gordana et al. (2014) juga menemukan bahwa kepribadian, khususnya ekstraversi, berpengaruh terhadap efikasi diri guru dalam mengajar.

H1: Kepribadian ekstraversi berpengaruh positif signifikan terhadap dimensi *level*.

Hipotesis 2

McCrae dan Costa (2003) menyatakan ekstrasversi berkaitan dengan intensitas interaksi sosial dan kebahagiaan. Ekstrovert cenderung ramah, terbuka, dan aktif menjaga hubungan. Menurut Bandura (dalam Nasution, 2018), dimensi *generality* adalah keyakinan seseorang dalam mengerjakan berbagai tugas dari umum hingga spesifik. Ahmadi et al. (2012) menemukan ekstrasversi berpengaruh signifikan pada kinerja lewat komitmen organisasi, sementara Ghufro dan Rini (2011) menyatakan *self-efficacy* tinggi memotivasi pekerja menghadapi tugas sulit.

H2: Kepribadian ekstrasversi berpengaruh positif signifikan terhadap dimensi *generality*.

Hipotesis 3

McCrae dan Costa (2003) menyatakan ekstrasversi mencakup intensitas interaksi sosial, aktivitas, kebutuhan dukungan, dan kemampuan merasa bahagia. Ekstrovert cenderung ramah, terbuka, dan aktif menjaga banyak hubungan. Menurut Bandura (dalam Nasution, 2018), dimensi *strength* adalah keyakinan seseorang dalam ketahanan menjalani tugas meski menghadapi hambatan. Penelitian Ahmadi et al. (2012) menunjukkan ekstrasversi dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan pada kinerja, sementara Naz et al. (2022) menegaskan keyakinan *self-efficacy* berperan positif.

H3: Kepribadian ekstrasversi berpengaruh positif signifikan terhadap dimensi *strength*.

3. METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menguji pengaruh kepribadian ekstrasversi terhadap dimensi *self-efficacy* (*level*, *generality*, *strength*) pada karyawan industri telekomunikasi di Kota Metro. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan di industri tersebut, dengan sampel yang diambil menggunakan *convenience sampling* sebanyak 110 responden berdasarkan rumus Hair et al. (2014). Data dikumpulkan melalui kuesioner sebagai teknik utama, serta didukung oleh wawancara dan observasi untuk mendapatkan informasi yang lebih mendalam. Tujuannya untuk mengetahui hubungan sebab-akibat antar variabel dan menentukan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan (Sugiyono, 2017).

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel.

No	Variabel	Definisi	Indikator	Scale
1	Kepribadian Ekstraversi (X)	Ekstraversi menilai kuantitas dan intensitas interaksi interpersonal, tingkat aktivitas, kebutuhan dukungan, serta kemampuan untuk merasa bahagia. Dimensi ini menunjukkan sejauh mana seseorang menikmati hubungan sosial (McCrae & Costa, 2003).	1. <i>Warmth</i> 2. <i>Gregariousness</i> 3. <i>Assertiveness</i> 4. <i>Activity</i> 5. <i>Excitement Seeking</i> 6. <i>Positive Emotions</i> McCrae & Costa (2003)	Likert
2	Dimensi <i>Level</i> (Y1)	<i>Self-efficacy</i> adalah	1. <i>Level</i>	
3	Dimensi <i>Generality</i> (Y2)	keyakinan seseorang akan kemampuannya untuk melakukan sesuatu atau	2. <i>Generality</i>	
4	Dimensi <i>Strength</i> (Y3)	mengatasi suatu situasi sehingga yakin akan berhasil melakukannya (Bandura dalam Nasution, 2018).	3. <i>Strength</i>	

Instrumen penelitian ini menggunakan kuisioner yang diadaptasi dari penelitian sebelumnya, yaitu 13 item untuk kepribadian ekstraversi (McCrae dan Costa, 2003) dan 9 item untuk dimensi *self-efficacy* (Bandura dalam Nasution, 2018). Validitas diuji dengan analisis faktor menggunakan SPSS, di mana indikator dengan nilai loading faktor $\geq 0,5$ dinyatakan valid. Reliabilitas diuji dengan Cronbach's Alpha, dengan nilai $\geq 0,7$ dianggap dapat diterima. Uji normalitas dilakukan menggunakan Kolmogorov-Smirnov dengan kriteria nilai signifikansi $\geq 0,05$ sebagai data terdistribusi normal. Analisis uji hipotesis menggunakan regresi berganda dan uji t untuk menguji pengaruh variabel ekstraversi terhadap dimensi *self-efficacy* secara parsial, dengan batas signifikansi $\alpha = 0,05$.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Pengujian validitas dilakukan dengan bantuan program SPSS menggunakan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA). Indikator dianggap valid jika nilai loading faktor $\geq 0,5$. Berdasarkan hasil uji validitas, item yang lolos untuk variabel Ekstraversi adalah nomor 1, 2, 3, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, dan 13. Untuk variabel Dimensi *Self-Efficacy Level*, item yang valid adalah nomor 1, 2, dan 3. Pada Dimensi *Self-Efficacy Generality*, item valid juga nomor 1, 2, dan 3, begitu pula pada Dimensi *Self-Efficacy Strength* dengan item nomor 1, 2, dan 3 yang lolos uji validitas.

Tabel 2. Uji Validitas.

No	Item	Loading Factor	Keterangan
1	X.1	0,680	Valid
2	X.2	0,817	Valid
3	X.3	0,620	Valid
4	X.5	0,512	Valid
5	X.6	0,722	Valid
6	X.7	0,735	Valid
7	X.8	0,779	Valid
8	X.9	0,790	Valid
9	X.10	0,733	Valid
10	X.11	0,749	Valid
11	X.12	0,645	Valid
12	X.13	0,635	Valid
13	Y1.1	0,619	Valid
14	Y1.2	0,846	Valid
15	Y1.3	0,647	Valid
16	Y2.1	0,709	Valid
17	Y2.2	0,793	Valid
18	Y2.3	0,642	Valid
19	Y3.1	0,520	Valid
20	Y3.2	0,692	Valid
21	Y3.3	0,553	Valid

Penentuan reliabilitas instrumen berdasarkan nilai Cronbach's Alpha: jika kurang dari 0,6 dianggap kurang baik, 0,7 dapat diterima, dan di atas 0,8 baik (Sekaran & Bougie, 2016). Hasil pengujian reliabilitas untuk keempat variabel, yaitu variabel X dan variabel Y1, Y2, serta Y3, semuanya menunjukkan nilai reliabel, sehingga dapat dilanjutkan ke pengujian berikutnya.

Tabel 3. Uji Reliabilitas.

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Kepribadian Ekstraversi	0,807	Reliabel
2	Dimensi <i>Self-Efficacy Level</i>	0,707	Reliabel
3	Dimensi <i>Self-Efficacy Generality</i>	0,722	Reliabel
4	Dimensi <i>Self-Efficacy Strength</i>	0,70	Reliabel

Uji Data

Uji normalitas menggunakan *one-sample* Kolmogorov-Smirnov menyatakan bahwa jika nilai signifikansi ($\text{sig} \geq 0,05$), data dianggap terdistribusi normal; sebaliknya, jika $\text{sig} \leq 0,05$, data tidak normal. Hasil uji menunjukkan nilai statistik 0,077 dengan Asymp. Sig. 0,110 > 0,05, sehingga data dinyatakan terdistribusi normal.

Tabel 4. Uji Normalitas.

N		110
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	398,259,794
Most Extreme Differences	Absolute	0,077
	Positive	0,049
	Negative	-0,077
Test Statistic		0,077
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,110 ^c

Uji Hipotesis

Tabel 5. Uji Hipotesis.

Hipotesis	Korelasi	Koefisien	t-Value	Signifikansi	Hasil
H1	Kepribadian Ekstraversi (X) > Dimensi <i>Self- Efficacy Level</i> (Y1)	0,529	6,481	<0,001	Didukung
H2	Kepribadian Ekstraversi (X) > Dimensi <i>Self- Efficacy Generality</i> (Y2)	0,648	8,839	<0,001	Didukung
H3	Kepribadian Ekstraversi (X) > Dimensi <i>Self- Efficacy Strength</i> (Y3)	0,691	9,927	<0,001	Didukung

Koefisien regresi ekstraversi (X) terhadap dimensi *self-efficacy* menunjukkan pengaruh positif dan signifikan: 1) Terhadap dimensi *Level* (Y1) sebesar 0,529; 2) Terhadap dimensi *Generality* (Y2) sebesar 0,648; 3) Terhadap dimensi *Strength* (Y3) sebesar 0,691. Hasil uji parsial dengan nilai $t = 6,2054$ dan $p < 0,001$ pada ketiga hipotesis (H1, H2, H3) menunjukkan bahwa ekstraversi berpengaruh signifikan terhadap ketiga dimensi *self-efficacy* tersebut. Artinya, semakin kuat ekstraversi seseorang, semakin baik pula kinerjanya pada ketiga dimensi *self-efficacy*. Semua hipotesis diterima secara statistik.

Pembahasan

1. Pengaruh Kepribadian Ekstraversi Terhadap Dimensi *Level*

Hasil pengujian menunjukkan ekstraversi berpengaruh signifikan terhadap dimensi level dengan koefisien korelasi 0,529, artinya semakin kuat karakteristik ekstraversi seseorang, semakin baik kinerjanya. Nilai $t = 6,2054$ dan $p < 0,001$ menegaskan hubungan ini signifikan secara statistik, sehingga hipotesis diterima. Penelitian Gordana et al. (2014) juga menemukan bahwa kepribadian guru berpengaruh pada efikasi diri mereka dalam mengajar, dengan skor ekstraversi yang tinggi. Dengan demikian, hasil ini memperkuat temuan sebelumnya bahwa ekstraversi berperan penting dalam meningkatkan dimensi *self-efficacy level*.

2. Pengaruh Kepribadian Ekstraversi Terhadap Dimensi *Generality*

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan ekstraversi berpengaruh signifikan terhadap dimensi generality dengan koefisien korelasi 0,648, yang berarti semakin kuat karakteristik ekstraversi seseorang, semakin baik kinerjanya. Nilai $t = 6,2054$ dan $p < 0,001$ menegaskan hubungan ini signifikan secara statistik, sehingga hipotesis diterima. Penelitian Ahmadi et al. (2012) menemukan pengaruh signifikan antara ekstraversi dan komitmen organisasi terhadap kinerja, sedangkan Ghufroon & Rini (2011) menunjukkan bahwa *self-efficacy* tinggi memotivasi pekerja menyelesaikan tugas menantang. Dengan demikian, hasil ini memperkuat temuan bahwa ekstraversi berperan penting dalam meningkatkan dimensi *self-efficacy generality*.

3. Pengaruh Kepribadian Ekstraversi Terhadap Dimensi *Strength*

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa ekstraversi berpengaruh signifikan terhadap dimensi *strength* dengan koefisien korelasi sebesar 0,691, yang berarti semakin kuat karakteristik ekstraversi seseorang, semakin baik kinerjanya. Nilai $t = 6,2054$ dan $p < 0,001$ membuktikan hubungan ini signifikan secara statistik, sehingga hipotesis diterima. Penelitian Ahmadi et al. (2012) menemukan pengaruh signifikan antara ekstraversi dan komitmen organisasi terhadap kinerja, sementara Shumaila Naz et al. (2022) menunjukkan berbagai bentuk keyakinan *self-efficacy* yang positif. Dengan demikian, hasil ini menguatkan temuan sebelumnya bahwa ekstraversi berperan penting dalam meningkatkan dimensi *self-efficacy strength*.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepribadian ekstraversi berpengaruh positif dan signifikan terhadap ketiga dimensi *self-efficacy* yaitu *level*, *generality*, dan *strength* pada karyawan industri telekomunikasi Kota Metro, yang berarti semakin tinggi ekstraversi seseorang, semakin kuat keyakinan diri dan kemampuan dalam menyelesaikan tugas, sehingga kinerja meningkat. Namun, penelitian ini terbatas pada sampel dari satu industri dan menggunakan *convenience sampling*, sehingga hasilnya kurang dapat digeneralisasi. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan menggunakan sampel yang lebih beragam dan metode pengambilan sampel yang representatif, serta mengkaji hubungan ini secara longitudinal dan mempertimbangkan variabel lain yang mungkin mempengaruhi hubungan antara ekstraversi dan *self-efficacy*.

DAFTAR REFERENSI

- Ahmadi, S. A. A., Ahmadi, F., & Zohrabi, M. (2012). Effect of personality trait on organizational commitment. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 4(1), 247–255.
- Anggraeni, G. V. (2009). Pengaruh Big Five Personality terhadap burnout pada perawat Rumah Sakit Islam Jemursari Surabaya. *Jurnal Ilmiah*, 1(2), 1–10.
- Bandura, A. (1994). *Self-efficacy*. Academic Press.
- Bandura, A. (2001). *Self-efficacy*.
- Busro. (2017). *Self-efficacy*. Kencana.
- Costa, J., & McCrae, R. (1997). *Kepribadian dan perbedaan individu*.
- Feist, J., & Feist, G. J. (2013). *Theories of personality* (8th ed.). McGraw-Hill.

- Ghufron, N., & Rini, R. (2011). *Teori-teori psikologi*. Ar-Ruzz Media.
- Gordana, G., Vesna, M., & Svetlana, B. (2014). Personality traits and self-efficacy of teachers. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 112, 593–602. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.01.1210>
- Hair, J. F., Babin, B. J., & Black, W. C. (2014). *Multivariate data analysis*. Cengage.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2001). *Organizational behavior*. McGraw-Hill Companies Inc.
- Luthans, F. (2014). *Perilaku organisasi*. PT Andi Offset.
- McCabe, K., & Fleeson, W. (2012). Untuk apa ekstrasversi? Mengintegrasikan perspektif sifat dan motivasi dan mengidentifikasi tujuan ekstrasversi. *Ilmu Psikologi*, 1(1), 1498–1505.
- McCrae, R. R., & Costa, P. T., Jr. (2003). *Personality in adulthood: A five-factor theory perspective* (2nd ed.). Guilford Press.
- Melisa, A., Putri, S., & Rahman, T. (2019). Pengaruh kepribadian ekstrovert terhadap kepercayaan diri. *Jurnal Psikologi Terapan*, 7(2), 123–130.
- Nasution, M. I. (2018). *Psikologi pendidikan*. Prenadamedia Group.
- Naz, S., Saeed, I., Fatima, T., & Khan, J. (2022). Role of self-efficacy in predicting positive psychological functioning: A systematic review. *Frontiers in Psychology*, 13, 827987. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.827987>
- Schmitt, N. (2008). Self-efficacy as a predictor of adaptation and personal health. *International Journal of Business*, 10(5), 210–220.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business: A skill-building approach* (7th ed.). Wiley.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Swider, B. W., & Zimmerman, R. D. (2010). Born to burnout: A meta-analytic path model of personality, job burnout, and work outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 76(3), 487–506.