



Perbedaan Kinerja Karyawan Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Timur PT. Perkebunan Nusantara IV Ditinjau dari Tipe Kepribadian Introvert dan Ekstrovert

Differences in Employee Performance of East Palm Oil Mill (PKS) PT. Perkebunan Nusantara IV in terms of Introvert and Extrovert Personality Types

Salsabilah Alfira & Dalimunthe Hairul Anwar

Fakultas Psikologi, Universitas Medan Area, Indonesia

Abstrak

Tulisan ini bertujuan untuk mengetahui perbedaan kinerja karyawan ditinjau dari tipe kepribadian introvert dan ekstrovert. Masalah difokuskan pada kinerja karyawan dan tipe kepribadian. Guna mendekati masalah ini dipergunakan acuan teori dari Wirawan (2009) untuk aspek-aspek kinerja karyawan dan teori dari Carl Jung untuk indikator tipe kepribadian introvert dan ekstrovert. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, subjek penelitian adalah karyawan Pabrik Timur PT. Perkebunan Nusantara IV. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 60 orang karyawan dengan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling. Data-data dikumpulkan melalui screening test untuk melihat tipe kepribadian, dan data kinerja karyawan dari data perusahaan dan dianalisis secara kualitatif. Sejalan dengan pembahasan yang ada dalam landasan teori, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu adanya perbedaan kinerja karyawan ditinjau dari tipe kepribadian introvert dan ekstrovert dengan asumsi bahwa kinerja karyawan tipe kepribadian ekstrovert lebih tinggi dibandingkan dengan kinerja karyawan tipe kepribadian Introvert. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, maka diperoleh hasil bahwa hipotesa ditolak. Hasil analisis data melalui uji one way anova menunjukkan sig (p)= 0,100 dimana kriteria p: < 0.05 maka dinyatakan ada perbedaan atau sebaliknya. Uji normalitas dinyatakan normal dengan nilai 0,137. Uji homogenitas penelitian ini sebesar 0,165 dan dinyatakan homogen. Nilai rata-rata mean empirik kinerja pada tipe kepribadian ekstrovert sebesar 23,80, dan nilai rata-rata mean empirik kinerja pada tipe kepribadian introvert sebesar 22,60. Kajian ini menyimpulkan bahwa tidak ada perbedaan kinerja karyawan ditinjau dari tipe kepribadian introvert dan ekstrovert sehingga hipotesa yang diajukan ditolak dan kinerja karyawan tipe kepribadian ekstrovert memiliki nilai rata-rata lebih tinggi dibandingkan dengan introvert.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan; Tipe Kepribadian; Karyawan

Abstract

This paper aims to determine the differences in employee performance in terms of introvert and extrovert personality types. Problems focused on employee performance and personality type. In order to approach this problem, the theoretical reference from Wirawan (2009) is used for aspects of employee performance and the theory from Carl Jung for indicators of introverted and extroverted personality types. Nusantara IV Plantation. The number of samples in this study were 60 employees with the sampling technique used was total sampling. The data were collected through a screening test to see personality types, and employee performance data from company data and analyzed qualitatively. In line with the discussion in the theoretical basis, the hypothesis proposed in this study is that there are differences in employee performance in terms of introverted and extroverted personality types with the assumption that the performance of extroverted personality type employees is higher than that of Introverted personality type employees. Based on the results of the analysis carried out, the results obtained that the hypothesis was rejected. The results of data analysis through the one way ANOVA test showed sig (p) = 0.100 where the criteria p: < 0.05 then it was stated that there was a difference or vice versa. The normality test was declared normal with a value of 0.137. The homogeneity test of this study was 0.165 and was declared homogeneous. The empirical mean of performance on the extrovert personality type is 23.80, and the empirical mean of the introverted personality type is 22.60. This study concludes that there is no difference in employee performance in terms of introverted and extroverted personality types so that the proposed hypothesis is rejected and the performance of extroverted personality type employees has a higher average value than introverts.

Keywords: Employee Performance; Personality type; Employee

How to Cite: Alfira, S. & Anwar, D. H. (2022) Perbedaan Kinerja Karyawan Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Timur PT. Perkebunan Nusantara IV Ditinjau dari Tipe Kepribadian Introvert dan Ekstrovert. *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 4(2) 2022: 129-134,

*E-mail: alvira.salsabilla@gmail.com

ISSN xxxx-xxxx (Online)

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang memiliki kinerja tinggi sangat dibutuhkan didalam dunia kerja demi tercapainya tujuan suatu perusahaan. Semakin tinggi kinerja yang dimiliki oleh karyawan, maka produktivitas perusahaan juga akan semakin meningkat. Untuk mencapai tujuan perusahaan, sumber daya manusia memegang peranan penting dalam suatu perusahaan karena tanpa adanya sumber daya manusia yang handal aktivitas produksi bias terhambat dan tujuan perusahaan bisa tercapai. (Purnomo, 2016). Tinggi rendahnya hasil kinerja karyawan dapat terlihat dari tugas dan tanggung jawab karyawan mampu di selesaikan secara efektif dan juga efisien.

Menurut Simamora (2005), kinerja karyawan adalah tingkat terhadap mana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Efektivitas dan efisiensi tidak akan berarti bagi pencapaian tujuan perusahaan tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan. (Haryati, E., & Pane, Y. 2018).

Kriteria yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan adalah kuantitas kerja, kualitas kerja, pengetahuan pekerjaan, kreativitas, kerja sama, ketergantungan, inisiatif, dan kualitas personal meliputi kepribadian, kepemimpinan, dan integritas. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepribadian karyawan itu sendiri. Agustiani (2006) mendefinisikan kepribadian sebagai karakteristik atau cara bertingkah laku yang menentukan penyesuaian dirinya yang khas terhadap lingkungannya. Jung (dalam Boeree, 2013) mengembangkan sebuah tipologi kepribadian, yang dibaginya dalam dua pembagian yaitu introvert dan ekstrovert. (Siregar, M. 2019).

Kepribadian sangat mempengaruhi kinerja hal ini merupakan salah satu karakteristik individu yang menunjukkan kecenderungan identitas melalui pemikiran, emosi dan perilaku yang merupakan produk interaksi antara genetik dan pengaruh lingkungan. Karyawan yang introvert akan lebih condong untuk bekerja secara individu sedangkan ekstrovert lebih cenderung untuk bekerja sama agar pekerjaan dapat terselesaikan dengan cepat hal ini bertujuan untuk mencapai hasil produksi sesuai yang sudah ditentukan oleh perusahaan. (Romauly, F., & Tarigan, M. 2019).

PT. Perkebunan Nusantara IV adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan dan pengolahan kelapa sawit (PKS). Pada saat ini, kapasitas olah PKS adalah 45 ton TBS/jam, dipakai untuk mengolah TBS sendiri & TBS pihak III/pembelian, pembelian beroperasi dengan lancar/baik dengan tingkat stagnasi = 1.53% serta losis ditekan mencapai 1,52% dan untuk luas areal PKS Timur adalah seluas 5.173 m².

Fenomena yang terjadi di industri pengolahan kelapa sawit yaitu PT. Perkebunan Kelapa Sawit Nusantara IV pabrik Timur sebagai salah satu perusahaan kelapa sawit terbesar di Indonesia. Keberhasilan yang dicapai oleh PT. Perkebunan Kelapa Sawit Nusantara IV pabrik Timur tidak terlepas dari sumber daya manusia yang kompeten dan berpengalaman dan berhasil atau gagalnya suatu perusahaan tergantung pada sumber daya manusianya. Adapun permasalahan yang terjadi adalah menentukan SDM yang kompeten. Untuk melihat SDM yang kompeten, peneliti ingin mengukur berdasarkan tipe kepribadian karyawan.

Bagian produksi di tahun 2017-2019 terdapat beberapa indikator yang mengalami fluktuatif namun cenderung meningkat. Jumlah produk yang dihasilkan dari tahun 2017 sebesar 36,25%, lalu di di tahun 2018 terjadi peningkatan sebesar 39,20%, namun di tahun 2019 jumlah produksi kembali meningkat sebesar 46,16%. Menurut kepala devisi SDM PT.Perkebunan Nusantara IV PKS Timur perusahaan menetapkan standar kategori untuk penilaian kinerja karyawan bagian produksi per tahunnya adalah Sangat Baik 90,00, Baik 80,00-89,99, Cukup 70,00-79,99, Kurang 60,00- 69,99. (Findy,S. & Emmy, M. 2017)

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara tersebut diperoleh informasi bahwa setiap tahun sistem kinerja dan produktifitas meningkat, akan tetapi ada karyawan yang bertindak

sendiri ketika bekerja karena enggan meminta bantuan teman padahal sudah diberikan pelatihan tentang sistem komunikasi. Hal ini tentu mempengaruhi kerja. Akan tetapi melihat produktivitas dan kinerja yang meningkat setiap tahunnya peneliti tertarik untuk melihat dari segi kepribadian apakah mempengaruhi sistem kerja. Selain melakukan observasi, peneliti melakukan Screening Test dihari yang sama pada tanggal 02 Februari 2021 mengenai tipe kepribadian guna untuk mengetahui berapa jumlah karyawan yang berkepribadian introvert dan ekstrovert. Jadi berdasarkan hasil screening test yang dilakukan peneliti maka di dapatkan hasil adanya 25 orang yang berkepribadian introvert dan 35 orang berkepribadian ekstrovert tentu hal ini sejalan jika dipadukan antara kinerja karyawan dengan tipe kepribadian introvert dan ekstrovert maka terlihat adanya perbedaan kinerja karyawan pabrik kelapa sawit (PKS) Timur PT. Perkebunan Nusantara IV ditinjau dari kepribadian Introvert dan Ekstrovert. (Thamrin, A., 2009),

Fenomena kinerja karyawan yang terjadi di perusahaan terlihat jelas kinerja yang baik karena terjadi peningkatan kinerja karyawan dengan banyaknya jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan sesuai dengan target yang telah ditentukan, produksi pabrik yang sejalan dengan jadwal yang sudah ditentukan dan mempertahankan hasil produksi yang meningkat setiap tahunnya. Sehubungan dengan hal diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul perbedaan kinerja karyawan PT.Perkebunan Nusantara IV Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Timur ditinjau dari tipe kepribadian. (Siregar, M. 2019).

METODE PENELITIAN

Metode dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif untuk melihat perbedaan kinerja karyawan PT.Perkebunan Nusantara IV Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Timur ditinjau dari tipe kepribadian Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling. Total sampling adalah teknik pengambilan data dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2007). Sampel dalam penelitian ini sebanyak 60 orang karyawan pabrik. Metode pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti menggunakan screening test untuk melihat tipe kepribadian. Data kinerja karyawan diperoleh berdasarkan penilaian perusahaan. Metode analisis data menggunakan uji analisis anova one way.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan one way anova, diperoleh hasil bahwa tidak ada perbedaan tipe kepribadian dalam hal kinerja karyawan. Hasil uji one way anova pada 60 sampel penelitian menunjukkan kinerja karyawan tipe kepribadian dan kinerja karyawan tipe kepribadian memiliki nilai yang lebih tinggi dari kriteria, artinya tidak ada perbedaan yang signifikan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan menunjukkan tidak adanya perbedaan yang signifikan, sehingga hipotesa pada penelitian ini adalah adanya perbedaan Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Timur ditinjau dari tipe kepribadian introvert dan ekstrovert ditolak, namun asumsi kinerja tipe kepribadian ekstrovert lebih tinggi dibandingkan dengan kinerja tipe kepribadian Introvert dapat diterima.

Berdasarkan analisis data, yang terlihat dari analisis uji normalitas sebaran diketahui bahwa mean empirik kinerja karyawan tipe kepribadian ekstrovert adalah 23,80 dan kinerja karyawan tipe kepribadian introvert sebesar 22,60. Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dengan tipe kepribadian ekstrovert lebih tinggi, dibandingkan kinerja karyawan dengan tipe kepribadian introvert. Secara keseluruhan dapat diperoleh hasil bahwa tipe kepribadian introvert dan ekstrovert tidak mempengaruhi kinerja karyawan karena hasil penelitian menunjukkan kinerja karyawan sama-sama tinggi baik karyawan dengan tipe kepribadian introvert dan karyawan dengan tipe kepribadian ekstrovert. Akan tetapi secara kategorisasi karyawan dengan tipe kepribadian ekstrovert memiliki kinerja lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan dengan tipe kepribadian introvert.

SIMPULAN

Hipotesa dalam penelitian ini ditolak yaitu penelitian pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Timur menunjukkan hasil bahwa tidak ada perbedaan

kinerja karyawan ditinjau dari tipe kepribadian introvert dan ekstrovert dengan nilai signifikansi sebesar $0,100 > 0,05$. Berdasarkan hasil uji mean hipotetik dan empirik menunjukkan kinerja tipe kepribadian dan memiliki nilai yang tinggi. Uji normalitas sebaran diketahui bahwa mean empirik kinerja karyawan tipe kepribadian adalah 23,80 dan kinerja karyawan tipe kepribadian sebesar 22,60. Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dengan tipe kepribadian ekstrovert lebih tinggi, dibandingkan kinerja karyawan dengan tipe kepribadian introvert. Secara kategorisasi karyawan dengan tipe kepribadian ekstrovert memiliki kinerja lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan dengan tipe kepribadian introvert.

DAFTAR PUSTAKA

- Admaja, P. (2014). Psikologi Kepribadian Dalam Perspektif Baru. Yogyakarta :AR-RUUZ
- Agustiani, H. (2006). Psikologi Perkembangan : Pendekatan Ekologi Kaitannya dengan Konsep Diri dan Penyesuaian Diri pada Remaja. Bandung : PT Refika Aditama.
- Ahmadi, A., dan Munawar S. (2005). Psikologi Perkembangan. Jakarta: Rineka Cipta
- Akbar, J., & Yudiarto, A. (2020). Kecerdasan Emosional Kurang Efektif Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Meta Analisis. *Jurnal Diversita*, 6(2), 260-269. doi:<https://doi.org/10.31289/diversita.v6i2.4234>
- Akbar, J., & Yudiarto, A. (2020). Kecerdasan Emosional Kurang Efektif Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Meta Analisis. *Jurnal Diversita*, 6(2), 260-269. doi:<https://doi.org/10.31289/diversita.v6i2.4234>
- Akmal, M., & Rislisa, R. (2018). Hubungan Job Characteristic terhadap Turnover Intention pada Karyawan. *Analitika: Jurnal Magister Psikologi UMA*, 10(2), 87 - 96. doi:<https://doi.org/10.31289/analitika.v10i2.1998>
- Anthony, R.N. & Govindarajan, V. (2007). Sistem Pengendalian Manajemen. Jakarta: Edisi Sebelas, Buku Dua, Salemba Empat
- As'ad, M. (2008). Psikologi industri. Yogyakarta: Yogyakarta Lyberty
- Azwar, S. (2009). Metode Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Belajar
- Boeree, C.G. (2013). General Psychology: Psikologi Kepribadian, Persepsi, Kognisi, Emosi, & Perilaku. Terj. Helmi J. Fazi. Jogjakarta:Primasophie
- Boeree, Dr. C. Rogers. 2004. Personality Theories. Yogyakarta : Primasophie
- Bush T, dan Coleman, M. (2000). Leadership and Strategic Management in Education. London: Stage Publication Company
- Chairiza, D., Zulkarnain, Z., & Zahreni, S. (2018). Pengaruh Burnout dan Employee Engagement terhadap Intensi Turnover Karyawan Hotel. *Analitika: Jurnal Magister Psikologi UMA*, 10(2), 69 - 79. doi:<https://doi.org/10.31289/analitika.v10i2.1791>
- Dalimunthe, N.R., Lubis, S.A., Aziz, A. (2020). Hubungan Motivasi Kerja dan Kecerdasan Emosional dengan Kinerja Pegawai Unit Pelatihan Kesehatan Provinsi Sumatera Utara. *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 2(1) 2020: 18-25
- Delviyandri, Azhar A., (2010), Hubungan Budaya Organisasi, Dukungan Organisasi Dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara, *Analitika*: 2 (1): 27-36
- Feist, J. & Gregory J. Feist. (2008). Theories of Personality (Edisi Keenam). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Findy,S. & Emmy, M. 2017 ,Pengaruh Pencahayaan Ruang Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan Biro Perencanaan dan Kerjasama Universitas Sumatera Utara, *Jurnal Diversita*, 3(2): 63-68.
- Fitrianti, G., & Saragih, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kerjasama Tim terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Len Industri (Persero). *Jurnal Diversita*, 6(2), 168-174. doi:<https://doi.org/10.31289/diversita.v6i2.4047>
- Hadi, S. (2009). Statistik, jilid 2. Yogyakarta: Penerbit ANDI
- Harsuko, R. (2011). Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM. UB Press: Malang.
- Haryati, E., & Pane, Y. (2018). Analisis Pengaruh Tata Ruang Kantor terhadap Kinerja Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Medan. *JURNAL DIVERSITA*, 4(2), 75-83. doi:<https://doi.org/10.31289/diversita.v4i2.1659>
- Haryati, E., & Pane, Y. (2018). Analisis Pengaruh Tata Ruang Kantor terhadap Kinerja Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Medan. *JURNAL DIVERSITA*, 4(2), 75-83. doi:<https://doi.org/10.31289/diversita.v4i2.1659>
- Herlambang, S. (2011). Menjabarkan tipologi kepribadian introvert dan ekstrovert

- Ibrahim, M., & Salendu, A. (2020). Budaya Organisasi dan Voice Behavior: Peran Mediasi Kepribadian Proaktif pada Karyawan Lembaga Pemerintah. *Jurnal Diversita*, 6(2), 154-167. doi:<https://doi.org/10.31289/diversita.v6i2.3676>
- John. (2010). Kepribadian introvert dan kepribadian ekstrovert. Jakarta: Erlangga.
- Jung (terjemahan Agus Cremers). (1989). Memperkenalkan psikologi analisis :Pendekatan terhadap takesadaran. Jakarta : PT Gramedia.
- Jung, C. G. 2003. Memories, dreams, refections. Yogyakarta : Jendela Press
- Jung. (terjemahan Agus Cremers). (1987). Menjadi diri sendiri, Pendekatan psikologi analisis. Jakarta : PT Gramedia
- Lubis, R., Sri N.Y.W., (2011), Hubungan Antara Komitmen Organisasi, Moril Kerja Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan *Analitika*: 3 (2): 99-114
- Mahesa, D. (2010). Analisis Pengaruh Motivasi dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating (Studi Universitas Diponegoro. Semarang
- Moffan, M., & Handoyo, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja terhadap Cyberloafing dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderator pada Karyawan di Surabaya. *Analitika: Jurnal Magister Psikologi UMA*, 12(1), 64 - 72. doi:<https://doi.org/10.31289/analitika.v12i1.3401>
- Murti, M., & Fajrianti, F. (2020). Kinerja Ditinjau Berdasarkan Sikap Terhadap Budaya Organisasi. *Jurnal Diversita*, 6(2), 221-228. doi:<https://doi.org/10.31289/diversita.v6i2.4158>
- Nadzif, M., & Yudiarto, A. (2021). Studi Meta-Analisis: Hubungan antara Stres Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Diversita*, 7(1), 43-52. doi:<https://doi.org/10.31289/diversita.v7i1.4549>
- Nadzif, M., & Yudiarto, A. (2021). Studi Meta-Analisis: Hubungan antara Stres Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Diversita*, 7(1), 43-52. doi:<https://doi.org/10.31289/diversita.v7i1.4549>
- Ningrum, O., & Salendu, A. (2021). Pengaruh Psychological Capital terhadap Individual Readiness for Change pada Karyawan Sales. *Jurnal Diversita*, 7(1), 53-62. doi:<https://doi.org/10.31289/diversita.v7i1.4644>
- Pervin, L.A., dkk.(2005). Psikologi Kepribadian: Teori dan Penelitian. Jakarta: Kencana. (edisi kesembilan)
- Prawira, Atmaja. (2004). Psikologi Kepribadian edisi revisi. Malang : UMM Press
- Purnomo. A.R. (2016). Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis dengan SPSS. Yogyakarta: Fadilatama
- Riani, A.L. (2011). Budaya Organisasi. Cetakan Pertama, Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ritonga, S., & Syafrizaldi, S. (2019). Faktor-Faktor Stres Kerja Pada Karyawan PT. LNK Cabang Stabat. *JURNAL DIVERSITA*, 5(1), 37-42. doi:<https://doi.org/10.31289/diversita.v5i1.2266>
- Rivai, I. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Romauly, F., & Tarigan, M. (2019). Hubungan Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tapanuli Utara. *JURNAL DIVERSITA*, 5(2), 149-160. doi:<https://doi.org/10.31289/diversita.v5i2.2862>
- Romney, M., & Steinbart, P.J. (2005), Accounting Information System di Indonesiakan oleh Dewi Fitriyani & Deny Amos Kwary, Jakarta : Salemba Empat.
- Sabila, L., Mariatin, E., & Budiman, Z. (2019). Pengaruh Persepsi Gaji dan Iklim Organisasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan Sekretaris di PT Prudential Life Assurance Prudance Medan Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi, 1(2) 2019: 170-179.
- Saragih, S., & Wahyuni, N. (2019). Hubungan antara Penyesuaian Diri dalam Kelompok Kerja dengan Semangat Kerja Karyawan di Dinas Perumahan Kawasan Pemukiman dan Penataan Kota Medan. *JURNAL DIVERSITA*, 5(2), 136-141. doi:<https://doi.org/10.31289/diversita.v5i2.2863>
- Saraswati. D. (2020). Pengaruh Tipe Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pustaka Insan Madani Klaten. Klaten.
- Sarwono, S, W. (2008). Psikologi Remaja. Jakarta: Raja Grafindo persada
- Sarwono, S, W. (2004). Psikologi Remaja. Jakarta: Raja Grafindo persada.
- Sarwono, S, W. (2011). Psikologi Remaja. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Schubert, R. (2006). Analyzing and Managing Risks: On The Importance of Gender Differences in Risk Attitudes. *Managerial Finance*, Vol. 32, No. 9, 706-715
- Schultz, D., & Schultz, S.E, 1994. Theories of personality. California: Brooks/Cole Publishing company Pasific Grove.
- Semiun, Y. (2013). Teori-Teori Kepribadian Psikoanalitik Kontemporer. Yogyakarta: Kanisius
- Setiadi. (2008). Konsep Dan Proses Keperawatan Keluarga. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Siagian, S.P. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Pertama). Jakarta: Binapura Aksara
- Simamora, H. (2005). Membuat Karyawan Lebih Produktif Dalam Jangka Panjang (Manajemen SDM). Yogyakarta: STIE YKPN.

Salsabilah Alfira, & Dalimunthe Hairul Anwar, Perbedaan Kinerja Karyawan Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Timur PT. Perkebunan Nusantara IV Ditinjau dari Tipe Kepribadian Introvert dan Ekstrovert

- Sinambela, L.P. (2012). Kinerja Pegawai. Graha Ilmu: Yogyakarta
- Siregar, M. (2019). Hubungan Antara Pemenuhan Kebutuhan Psikologis Dengan Semangat Kerja Pada Karyawan Bank Mandiri Cabang Balige. *JURNAL DIVERSITA*, 5(1), 33-36. doi:<https://doi.org/10.31289/diversita.v5i1.2471>
- Siregar, N.I., (2009), Hubungan antara Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan, dengan Disiplin Kerja Pada Karyawan PT. Perkebunan, Nusantara III Medan, *Analitika*: 1 (1): 69-77
- Soetjningsih. (2005). Tumbuh Kembang Anak. Jakarta: EGC.
- Sudarsono. (2004). Kenakalan Remaja. Jakarta: Rineka Cipta
- Sugiyono. (2006). Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D). Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sugiyono. (2007). Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2009). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono.P.D. (2009). Metode Penelitian. Bandung : Alfabeta
- Sujarweni. (2014). Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami.
- Suryabrata, (1983). Psikologi kepribadian, Jakarta : CV Rajawali
- Suryabrata. (2003). Psikologi Pendidikan. Yogyakarta : Rako Press
- Syofian S.(2017). Metode Penelitian Kuantitatif. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Thamrin, A., (2009), Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi dengan Komitmen Kerja Karyawan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara, *Analitika*: 1 (2): 48-61.
- Tobing, H., Cut M., (2011), Kontribusi Persepsi Iklim Organisasi dan Dukungan Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada Karyawan PT. Alpin Boga Pangan Medan, *Analitika*: 3 (1): 19-28
- Vivian, V., Elvinawanty, R., & Sarinah, S. (2019). Komitmen Organisasi Ditinjau dari Keterlibatan Kerja Karyawan PT. Boenk Cosmetic Manufacture. *Analitika: Jurnal Magister Psikologi UMA*, 11(1), 38 - 45. doi:<https://doi.org/10.31289/analitika.v11i1.2391>
- Widoyoko, Eko Putro. (2012). Teknik penyusunan instrument penelitian. Yogyakarta : Pustaka pelajar
- Wills, S. S. 2005. Remaja dan Masalahnya. Bandung: Alfabeta
- Winarsunu, Tulus. (2002). Statistik dalam Penelitian Psikologi dan Pendidikan. Malang : UMM Press
- Wirawan. (2011). Evaluasi Teori Model Standar Aplikasi dan Profesi, Contoh Aplikasi Evaluasi Program: Pengembangan Sumber Daya Manusia, Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat (PNPM) Mandiri Pedesaan, Kurikulum, Perpustakaan, dan Buku Tes. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Perilaku Delinkuen pada Remaja. Surakarta: [http:// eprints.ums.ac.id](http://eprints.ums.ac.id).> Hubungan antara Dukungan Keluarga dengan Kecenderungan Perilaku Delinkuen pada Remaja
Yogyakarta: Pustaka Baru Press.