
Perbedaan Kinerja Antara Kepribadian Introvert dan Ekstrovert di Tempat Kerja

IDZNI MEUTIA EVIAMI

Abstrak

Kepribadian individu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja mereka di tempat kerja. Artikel ini membahas perbedaan kinerja antara individu dengan kepribadian introvert dan ekstrovert, dua tipe kepribadian yang paling sering ditemukan di lingkungan profesional. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana karakteristik masing-masing kepribadian memengaruhi produktivitas, interaksi sosial, serta kemampuan untuk beradaptasi dalam menghadapi tantangan pekerjaan. Individu dengan kepribadian ekstrovert cenderung lebih unggul dalam peran yang membutuhkan komunikasi intens, kolaborasi tim, serta pemecahan masalah secara cepat dalam situasi yang penuh tekanan. Sebaliknya, introvert lebih efisien dalam pekerjaan yang menuntut pemikiran mendalam, konsentrasi, dan penyelesaian tugas secara independen. Kepribadian ini lebih nyaman dalam situasi yang memungkinkan mereka untuk bekerja secara mandiri dan fokus pada detail. Dengan demikian, pemahaman terhadap perbedaan kepribadian ini sangat penting bagi organisasi dalam merancang strategi kerja yang dapat memaksimalkan potensi masing-masing individu. Artikel ini juga memberikan rekomendasi bagi perusahaan dalam mengelola karyawan dengan berbagai tipe kepribadian untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, inklusif, dan harmonis.

Kata Kunci: *Kepribadian, Introvert, Ekstrovert, Kinerja, Produktivitas, Tempat Kerja, Kolaborasi.*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Kepribadian manusia memiliki peran yang penting dalam membentuk cara individu berinteraksi dan beradaptasi di tempat kerja. Dalam psikologi, salah satu teori yang paling umum digunakan untuk menggambarkan perbedaan karakteristik individu adalah teori kepribadian introversi dan ekstrovert yang dikemukakan oleh Carl Jung. Kepribadian introvert dan ekstrovert mempengaruhi cara seseorang berinteraksi dengan dunia luar, mengelola energi, serta menyelesaikan tugas di lingkungan kerja. Pemahaman tentang perbedaan ini sangat penting dalam konteks organisasi, mengingat bahwa setiap tipe kepribadian memiliki kekuatan dan tantangan tersendiri yang dapat berdampak pada kinerja individu.

Kepribadian ekstrovert ditandai dengan kecenderungan untuk mencari rangsangan eksternal, seperti interaksi sosial dan kegiatan kelompok. Individu ekstrovert umumnya merasa nyaman dan energik ketika berada dalam situasi yang melibatkan orang lain, seperti pertemuan tim, presentasi, atau diskusi kelompok. Mereka lebih terbuka dalam berkomunikasi, senang berbagi ide, dan lebih cenderung mengambil inisiatif dalam situasi sosial. Di tempat kerja, mereka seringkali dianggap sebagai pemimpin yang efektif karena kemampuan mereka untuk memotivasi tim dan menjalankan komunikasi yang lancar.

Sebaliknya, individu dengan kepribadian introvert lebih cenderung mencari ketenangan dan kesendirian untuk memulihkan energi mereka. Mereka lebih suka bekerja secara mandiri atau dalam kelompok kecil dan lebih fokus pada tugas-tugas yang membutuhkan pemikiran mendalam dan analisis. Introvert lebih cenderung mendengarkan dan merenung sebelum berbicara, yang membuat mereka lebih berhati-hati dalam pengambilan keputusan. Meskipun seringkali dianggap kurang ekspresif dalam konteks sosial, introvert memiliki keterampilan mendalam dalam pemecahan masalah dan seringkali lebih produktif dalam pekerjaan yang membutuhkan konsentrasi tinggi dan perhatian terhadap detail.

Dalam dunia kerja yang semakin kompleks, perusahaan dituntut untuk mengenali berbagai tipe kepribadian dan memahami bagaimana perbedaan ini dapat memengaruhi kinerja tim secara keseluruhan. Sebuah studi yang dilakukan oleh Goleman (1995) mengenai kecerdasan emosional menunjukkan bahwa individu yang dapat menyesuaikan kepribadian mereka dengan tuntutan situasi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Namun, perbedaan antara introvert dan ekstrovert dalam konteks kerja belum sepenuhnya dipahami secara mendalam, sehingga menciptakan ketegangan atau ketidakseimbangan dalam organisasi jika tidak dikelola dengan baik.

Penelitian mengenai perbedaan kinerja antara individu introvert dan ekstrovert di tempat kerja semakin relevan dalam konteks tren kerja yang berubah, termasuk

pergeseran menuju model kerja jarak jauh dan kolaborasi digital. Dalam model kerja jarak jauh, interaksi sosial seringkali terbatas, yang dapat menguntungkan bagi individu introvert yang lebih memilih bekerja tanpa gangguan sosial. Sebaliknya, ekstrovert mungkin merasa lebih terisolasi dan kurang terhubung dengan rekan kerja mereka, yang dapat mempengaruhi kinerja mereka. Sebaliknya, dalam setting kerja yang lebih tradisional, dimana interaksi langsung lebih banyak terjadi, ekstrovert mungkin merasa lebih produktif dan terlibat dalam pekerjaan mereka dibandingkan dengan introvert yang lebih suka bekerja sendiri.

Tidak hanya itu, pengaruh budaya perusahaan juga memegang peranan penting dalam mengelola perbedaan ini. Perusahaan dengan budaya yang lebih terbuka dan berbasis kolaborasi cenderung memberikan lebih banyak kesempatan bagi ekstrovert untuk menonjol, sementara perusahaan yang lebih menekankan pada pekerjaan mandiri dan efisiensi individual dapat memberikan ruang bagi introvert untuk berkembang. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk merancang sistem kerja yang dapat memfasilitasi kedua tipe kepribadian tersebut.

Secara keseluruhan, penelitian ini bertujuan untuk menggali lebih dalam perbedaan kinerja antara individu introvert dan ekstrovert dalam konteks pekerjaan, serta bagaimana organisasi dapat mengoptimalkan potensi masing-masing tipe kepribadian untuk mencapai tujuan bersama. Melalui pemahaman yang lebih baik mengenai karakteristik kepribadian ini, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif, di mana setiap individu dapat berkontribusi secara maksimal berdasarkan kekuatan mereka.

Pembahasan

Kepribadian introvert dan ekstrovert merupakan dua dimensi kepribadian yang berpengaruh besar terhadap kinerja individu di tempat kerja. Setiap tipe kepribadian ini memiliki karakteristik dan kekuatan yang berbeda, yang mempengaruhi bagaimana mereka berinteraksi dengan rekan kerja, menangani tugas, serta beradaptasi dengan tuntutan lingkungan kerja yang dinamis. Dalam bagian ini, kita akan membahas lebih lanjut bagaimana perbedaan-perbedaan ini berkontribusi pada kinerja individu, serta bagaimana organisasi dapat memanfaatkan perbedaan tersebut untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis.

1. Kinerja Individu dengan Kepribadian Ekstrovert

Individu dengan kepribadian ekstrovert umumnya menunjukkan kinerja yang baik dalam pekerjaan yang membutuhkan komunikasi, kolaborasi tim, dan interaksi sosial yang intens. Mereka merasa lebih termotivasi dan energik ketika bekerja dalam kelompok atau berpartisipasi dalam diskusi yang melibatkan banyak orang. Kecenderungan ekstrovert untuk terbuka dalam berkomunikasi memungkinkan mereka untuk lebih mudah beradaptasi dalam lingkungan kerja yang dinamis dan cepat berubah.

Salah satu karakteristik utama ekstrovert adalah kemampuan mereka untuk membangun hubungan interpersonal dengan cepat. Mereka cenderung lebih mudah beradaptasi dalam situasi sosial yang baru, yang menjadi aset berharga dalam lingkungan kerja yang mengutamakan kerjasama tim. Dalam tim yang terdiri dari anggota yang ekstrovert, tercipta suasana kerja yang lebih terbuka, di mana setiap individu merasa lebih nyaman untuk berbagi ide dan memberikan umpan balik. Hal ini dapat meningkatkan kreativitas dan pemecahan masalah yang lebih efektif, karena beragam perspektif dapat dihimpun dalam diskusi kelompok.

Ekstrovert juga memiliki keunggulan dalam menjalankan tugas-tugas yang membutuhkan keterlibatan aktif dalam aktivitas sosial, seperti presentasi, negosiasi, atau pemasaran. Kepercayaan diri mereka dalam berbicara di depan umum dan kemampuan untuk mempengaruhi orang lain menjadikan mereka kandidat yang ideal untuk posisi yang memerlukan interaksi intens dengan klien atau mitra bisnis. Penelitian yang dilakukan oleh Kane (2012) menunjukkan bahwa ekstrovert cenderung lebih sukses dalam peran yang melibatkan penjualan atau manajer hubungan pelanggan, karena mereka dapat dengan mudah menjalin hubungan profesional yang kuat.

Namun, meskipun ekstrovert memiliki banyak kelebihan dalam situasi sosial, mereka mungkin menghadapi tantangan dalam pekerjaan yang membutuhkan konsentrasi mendalam atau pekerjaan yang lebih teknis. Ketergantungan mereka pada interaksi sosial dapat mengganggu fokus mereka pada tugas-tugas yang memerlukan perhatian terhadap detail dan penyelesaian yang cermat.

2. Kinerja Individu dengan Kepribadian Introvert

Di sisi lain, individu dengan kepribadian introvert memiliki kekuatan yang sangat berbeda yang mempengaruhi kinerja mereka. Introvert lebih suka bekerja sendiri atau dalam kelompok kecil dan merasa lebih nyaman dalam suasana yang tenang dan terkendali. Mereka memiliki kecenderungan untuk berpikir mendalam, menganalisis situasi, dan mempertimbangkan berbagai kemungkinan sebelum mengambil tindakan. Ini menjadikan mereka lebih unggul dalam pekerjaan yang memerlukan pemikiran strategis, perencanaan, serta penyelesaian masalah yang rumit.

Kekuatan utama introvert terletak pada kemampuan mereka untuk bekerja dengan fokus dan konsentrasi tinggi, terutama dalam tugas-tugas yang memerlukan perhatian terhadap detail. Dalam lingkungan kerja yang membutuhkan analisis data, penelitian, atau pengembangan produk, introvert seringkali menjadi kontributor utama karena kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas secara mandiri dengan ketelitian yang tinggi. Sebuah penelitian yang dilakukan oleh Laney (2002) menyebutkan bahwa introvert cenderung lebih efisien dalam tugas yang melibatkan pemecahan masalah kompleks, karena mereka lebih sabar dan cenderung menghindari pengambilan keputusan yang terburu-buru.

Namun, meskipun introvert memiliki kelebihan dalam pekerjaan yang membutuhkan konsentrasi mendalam, mereka mungkin menghadapi kesulitan dalam situasi yang membutuhkan interaksi sosial yang sering, seperti dalam rapat tim besar atau kegiatan sosial perusahaan. Introvert dapat merasa kelelahan atau bahkan cemas dalam situasi yang melibatkan banyak orang, yang dapat mempengaruhi kinerja mereka dalam konteks pekerjaan yang sangat kolaboratif.

3. Perbedaan dalam Pengelolaan Stres

Selain itu, perbedaan dalam cara introvert dan ekstrovert mengelola stres juga berpengaruh pada kinerja mereka di tempat kerja. Ekstrovert cenderung mengatasi stres dengan cara berinteraksi dengan orang lain atau mencari hiburan sosial untuk meredakan tekanan. Mereka merasa lebih baik ketika berbicara tentang masalah mereka dengan rekan kerja atau berpartisipasi dalam kegiatan sosial yang menyegarkan pikiran mereka.

Sebaliknya, introvert lebih cenderung mengelola stres dengan cara menarik diri dari situasi sosial dan mencari ketenangan melalui waktu sendirian. Mereka mungkin lebih suka merenung atau melakukan aktivitas yang dapat membantu mereka memulihkan energi, seperti membaca atau berjalan kaki. Ketika tekanan kerja meningkat, introvert cenderung lebih fokus pada solusi jangka panjang dan cenderung menghindari konfrontasi langsung. Namun, pendekatan ini dapat menyebabkan introvert merasa terisolasi atau kesulitan berkomunikasi dengan tim, terutama jika tidak ada saluran yang jelas untuk berbagi tantangan atau masalah yang dihadapi.

4. Meningkatkan Kinerja Melalui Pengelolaan Kepribadian di Tempat Kerja

Untuk memaksimalkan potensi masing-masing tipe kepribadian, organisasi perlu merancang lingkungan kerja yang dapat mendukung kedua tipe kepribadian tersebut. Salah satu cara untuk mencapainya adalah dengan menciptakan keseimbangan antara tugas yang membutuhkan kerja individu dan tugas yang lebih kolaboratif. Organisasi dapat menyesuaikan peran dan tanggung jawab agar sesuai dengan kepribadian karyawan, misalnya dengan memberikan lebih banyak kesempatan bagi introvert untuk bekerja secara mandiri atau dalam tim kecil, sementara memberikan kesempatan bagi ekstrovert untuk memimpin proyek tim yang melibatkan interaksi sosial yang lebih banyak.

Selain itu, penting bagi manajer untuk memahami perbedaan kepribadian ini dan memberikan dukungan yang sesuai kepada karyawan mereka. Manajer yang sadar akan perbedaan antara introvert dan ekstrovert dapat menciptakan komunikasi yang lebih efektif, memberikan umpan balik yang lebih konstruktif, serta memfasilitasi pengembangan karier dengan cara yang sesuai dengan kekuatan masing-masing individu.

Kesimpulan

Kepribadian introvert dan ekstrovert memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja individu di tempat kerja. Setiap tipe kepribadian ini membawa kekuatan dan tantangannya sendiri, yang memengaruhi cara individu berinteraksi dengan rekan kerja, menyelesaikan tugas, serta mengelola tekanan. Ekstrovert cenderung lebih unggul dalam peran yang membutuhkan komunikasi aktif, kolaborasi tim, serta pemecahan masalah yang cepat, berkat keterampilan sosial dan kemampuan untuk bekerja dalam lingkungan yang dinamis. Sebaliknya, introvert lebih unggul dalam tugas-tugas yang membutuhkan konsentrasi mendalam, pemikiran analitis, serta penyelesaian masalah secara independen, yang menjadikan mereka lebih efisien dalam pekerjaan yang menuntut perhatian terhadap detail.

Namun, penting untuk diingat bahwa kepribadian bukanlah faktor tunggal yang menentukan kinerja. Lingkungan kerja, budaya organisasi, serta dukungan manajerial juga memegang peranan penting dalam mengoptimalkan potensi individu. Oleh karena itu, pemahaman tentang perbedaan kepribadian ini dapat membantu organisasi merancang strategi yang mendukung kinerja masing-masing individu, seperti dengan memberikan kesempatan bagi introvert untuk bekerja secara mandiri dan memungkinkan ekstrovert untuk berpartisipasi dalam proyek yang membutuhkan kolaborasi intensif.

Manajer dan pemimpin organisasi harus dapat mengelola perbedaan ini dengan bijaksana untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan harmonis. Dengan mengenali kekuatan masing-masing tipe kepribadian dan memanfaatkannya secara optimal, organisasi dapat meningkatkan produktivitas, kreativitas, dan kepuasan kerja karyawan secara keseluruhan. Di masa depan, pemahaman yang lebih dalam mengenai perbedaan kepribadian ini akan semakin penting, terutama dalam menghadapi perubahan dalam dinamika kerja dan pergeseran model kerja yang lebih fleksibel.

Pentingnya keberagaman dalam kepribadian di tempat kerja tidak hanya terbatas pada perbedaan antara introvert dan ekstrovert. Setiap individu membawa perspektif unik yang dapat memperkaya tim dan meningkatkan hasil kerja. Dengan menciptakan lingkungan yang menghargai dan memanfaatkan perbedaan ini, perusahaan tidak hanya meningkatkan kinerja individu tetapi juga membangun tim yang lebih kohesif dan produktif. Selain itu, pemahaman ini berkontribusi pada pengembangan budaya perusahaan yang lebih inklusif, di mana setiap individu, terlepas dari tipe kepribadian mereka, merasa dihargai dan termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Siregar, N. I., & Lubis, R. (2011). Efektifitas Metode Ceramah dan Diskusi Kelompok Terhadap Pembentukan Sikap Remaja Tentang Kesehatan Reproduksi di SMA Yayasan Tunas Binjai Utara.
- Dalimunthe, H. A., & Lubis, D. M. G. S. (2022). Konsep Diri Remaja Laki-Laki Dari Keluarga Yang Mengalami Broken Home Untuk Memilih Tinggal Bersama Ibu Konsep Diri Remaja Laki-Laki Dari Keluarga Yang Mengalami Broken Home Untuk Memilih Tinggal Bersama Ibu.
- Minauli, I., & Azis, A. (2014). Hubungan antara Kepercayaan Diri dengan Prokrastinasi Akademik Mahasiswa.
- Siregar, F. H., Oentari, D., & Damayanti, N. (2013). Kepuasan Hidup Relawan Leo Club Ditinjau dari Kepribadian Big Five.
- Tarigan, M., Dewi, A. S., & Siregar, F. H. (2013). Hubungan Antara Persepsi Iklim Kelas Terhadap Motivasi Belajar Siswa pada Mata Pelajaran Fisika di SMA Negeri 5 Pematang Siantar.
- Siregar, N. I., & Aziz, A. (2012). Model Pendidikan Karakter di SMA Swasta Brigjen Katamsa Medan.
- Siregar, N. I. (2004). Hubungan Antara Harga Diri Dengan Sikap Terhadap Seks Bebas Pada Remaja.
- Munir, A., & Siregar, N. (2015). Perbedaan Interaksi Sosial antara Anak Sulung dan Anak Bungsu (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Purba, A. W. D., & Dewi, S. S. (2017). Hubungan antara Word of Mouth Communication dengan Keputusan Membeli Melalui Media Internet pada Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
- Novita, E. (2012). Hubungan antara Harga Diri dan Kesadaran Beragama dengan Penalaran Moral pada Mahasiswa Semester II Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
- Hardjo, S. (2001). Laporan Penelitian Studi Identifikasi Faktor Penyebab Underachievement Pada Siswa Siswi Kelas III SMU Budi Satrya dan SMU Prayatna Medan.
- Wahyuni, N. S. (2016). Sistem Administrasi Pelayanan Kesehatan Dalam Hal Penerimaan Pasien Opname Asuransi Kesehatan di Rumah Sakit Umum HA Malik Medan.
- Purba, A. D., & Dewi, S. S. (2014). Perbedaan Perilaku Agresif ditinjau dari Tipe Kepribadian AB pada Siswa SMA Sinar Husni Medan.
- Lubis, L., & Aziz, A. (2016). Hubungan Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual dengan Perilaku Agresif pada Siswa Sekolah Menengah.
- Hardjo, S., & Siregar, M. (2005). Hubungan Antara Rasa Cemburu kepada Saudara Sekandung dengan Konflik Internal pada Siswa-Siswi SLTP Yayasan Perguruan Gajah Mada (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Khuzaimah, U. (2014). Tes Inventory: EPPS & PAULI.
- Purba, A. W. D., & Siregar, N. I. (2013). Hubungan Antara Persepsi Terhadap Bimbingan dan Konseling Dengan Minat Konsultasi Pada Siswa Kelas XI SMA Yapim Sei Glugur.
- Wahyuni, N. S., & Alfita, L. (2017). Hubungan Antara Self Esteem Dengan Kecenderungan Narsistik Pada Remaja Pengguna Jejaring Sosial di SMA Swasta Sinar Husni.
- Minauli, I., & Lubis, R. (2010). Konsep Diri Penderita Skizofrenia Setelah Rehabilitasi (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Azis, A. (2014). Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Subjective Well-Being Pada Remaja Di Sma Dharmawangsa Medan (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Wahyuni, N. S., & Alfita, L. (2017). Hubungan Antara Self Esteem Dengan Kecenderungan Narsistik Pada Remaja Pengguna Jejaring Sosial di SMA Swasta Sinar Husni.
- Darmayanti, N., & Alfita, L. (2017). Regulasi Emosi Ditinjau Dari Suku Batak Toba dan Suku Jawa.
- Milfayetty, S., & Siregar, N. I. (2017). Model Creative Art dalam Bermain Clay untuk Meningkatkan Perkembangan Motorik Halus dan Kemandirian Anak Usia 4-5 Tahun.
- Wahyuni, N. S. (2004). Perbedaan Jiwa Wiraswasta Pada Masyarakat Nelayan Yang Mendapat Pendidikan dan Tidak Mendapat Pendidikan Dari Lembaga Swadaya Masyarakat.
- Munir, A., & Dalimunthe, H. A. (2022). Hubungan Kepuasan Kerja dengan Intensi Turnover pada Divisi Jasa Kontraktor dan Operasional CV. Buana Pilar Mandiri Medan (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Hardjo, S. (2000). Penyesuaian Diri Remaja Ditinjau Dari Etnik Batak dan Etnik Jawa.
- Dewi, S. S. (2012). Hubungan Kualitas Kelekatan dan Kemampuan Kreatifitas.
- Wahyuni, N. S. (2003). Hubungan Antara Karakteristik Pekerjaan Dengan Keikatan Karyawan Terhadap Perusahaan.

- Sulistyaningsih, W., & Aziz, A. (2016). Hubungan Iklim Sekolah dan Motivasi Berprestasi dengan Kebiasaan Belajar pada Siswa MTS Al-Halim Sipogu.
- Siregar, F. H., & Siregar, N. I. (2003). Perbedaan Kemampuan Belajar Berhitung Anak di Tinjau dari Murid yang Berasal Dari Taman Kanak-Kanak Pada Murid Sekolah Dasar Negeri No. 101736 Kecamatan Medan Sunggal.
- Siregar, N. I. (2021). Perbedaan Coping Strategy Ditinjau Dari Kepribadian Introvert dan Ekstrovert pada Mahasiswa Psikologi Universitas Medan Area (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Purba, A. W. D., & Siregar, M. (2011). Gambaran Kecemasan Pasca Kecelakaan Kerja pada Awak Mobil Tangki PT. Pertamina (Persero) Region I Medan (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Munir, A., & Siregar, F. H. (2013). Perbedaan Self-Regulated Learning antara Siswa yang Tinggal di Pondok Pesantren dengan Siswa yang Tinggal di Luar Pondok Pesantren.
- Alfita, L. (2011). Hubungan Berfikir Positif Dengan Daya Tahan Stres.
- Minauli, I., & Siregar, F. H. (2010). Konsep Diri pada Korban Eska (Eksplorasi Seksual Komersial Anak) (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Effendy, S., & Hardjo, S. (2016). Hubungan Persepsi Iklim Organisasi dan Interaksi Atasan Bawahan (Leader Member exchange) Terhadap Organizational Behavior (OCB) Pada Pegawai Perguruan Panca Budi Medan (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Suri, F. (2024). Hubungan antara Kontrol Diri dengan Kecanduan Media Sosial Tiktok pada Remaja di SMA Negeri 1 Medan.
- Wahyuni, N. S. (2003). Pengembangan Test Prestasi.
- Minauli, I., & Siregar, F. H. (2010). Konsep Diri pada Korban Eska (Eksplorasi Seksual Komersial Anak) (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Minauli, I., & Lubis, R. (2013). Resiliensi Pada Penderita Idiopathic Thrombocytopenic Purpura (ITP) (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Lubis, R., & Khuzaimah, U. (2013). Pengembangan Model Pelatihan Strategi Coping Pada Korban Kekerasan Dalam Rumah Tangga.
- Wahyuni, N. S. (2017). Hubungan Konsep Diri Dengan Perilaku Konsumtif Dalam Pembelian Iphone Pada Siswa SMA Harapan 1 Medan (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Chandra, A., Nasution, S. M., Minuali, I., & Khuzaimah, U. (2012). Pengembangan Model Pelatihan Resiliensi Bagi Perempuan Korban KDRT.
- Lubis, L., & Siregar, N. I. (2012). Hubungan Kemandirian dan Dukungan Keluarga dengan Prestasi Belajar pada Siswa SMP Negeri 2 Medan.
- Aziz, A., & Hasmayni, B. (2019). Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Komitmen Karyawan PT. Barumun Agro Santoso.
- Hardjo, S., & Siregar, N. I. (2011). Hubungan Antara Religiusitas dengan Penalaran Moral pada Remaja Siswa SMA Panca Budi.
- Hawa, S., & Siregar, N. I. (2014). Hubungan Antara Perilaku Calon Pemimpin Dengan Pengambilan Keputusan Terhadap Pemilihan Kepala Desa Periode 2015 Pada Masyarakat Desa Medan Estate.
- Fadilah, R. (2020). Metode Disiplin pada Anak Dalam Psikologi Islam.
- Siregar, N. I. (2003). Perbedaan Sikap Siswa Terhadap Lembaga Pendidikan Sekolah dan Bimbingan Tes Sebagai Media Dalam Menghadapi UMPTN.
- Hardjo, S., & Novita, E. (2021). Hubungan Komunikasi Atasan Dan Bawahan Dengan Loyalitas Karyawan PT. Mopoli Raya Medan (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Hardjo, S., & Lubis, A. W. (2011). Hubungan Antara Persepsi Pola Asuh Permisif Orangtua dengan Perilaku Bullying Remaja di MTsS Al-Ulum Medan.
- Alfita, L., & Munir, A. (2016). Hubungan Antara Kecerdasan Emosional dengan Penyesuaian Diri Istri Terhadap Mertua (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Purba, A. W. D., & Siregar, M. (2013). Hubungan antara Penalaran Moral dengan Kenakalan Remaja pada Siswa-Siswi SMA Swasta Eria Medan.
- Hardjo, S. (2008). Hubungan Antara Efektivitas Fungsi Bimbingan dan Konseling Dengan Persepsi Siswa Terhadap Bimbingan Dan Konseling di SMP Swasta Tunas Karya Batang Kuis.
- Wahyuni, N. S. (2015). Hubungan Antara Kecerdasan Emosional Dengan Memaafkan Pada Mahasiswa di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Minauli, I., & Meutia, C. (2011). Hubungan Intensitas Penggunaan Media Interaktif (Computer Game Online) Dengan Motivasi Belajar dan perilaku Agresif.
- Hardjo, S. (2000). Pemilihan Warna Ditinjau Dari Tipe Kepribadian.
- Purba, A. D., & Alfita, L. (2016). Hubungan antara Minat Membaca dengan Prestasi Belajar pada Siswa SMA Kemala Bhayangkari 1 Medan (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).

- Zahara, F. (2012). Hubungan Dukungan Sosial Orangtua dan Motivasi Belajar dengan Kemandirian Belajar Siswa di SMA Negeri 7 Medan.
- Harahap, D. P. (2023). Hubungan Antara Pola Asuh Otoriter dengan Kepercayaan Diri Remaja Generasi Z di Kelurahan Kota Matsum I Medan.