



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 1 Tahun 2024 Page 2979-2990

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

## Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan dalam Organisasi Pada Koperasi Konsumen Osseda Faolala Perempuan Nias di Kota Gunungsitoli

Sriana Rosa Gea<sup>1✉</sup>, Delipiter Lase<sup>2</sup>  
Heseziduhu Lase<sup>3</sup>, Eliagus Telaumbanua<sup>4</sup>  
Universitas Nias  
Email: [geasrianarosa@gmail.com](mailto:geasrianarosa@gmail.com)<sup>1✉</sup>

### Abstrak

Penelitian ini menganalisis Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja karyawan Dalam Organisasi Pada Koperasi Konsumen Osseda Faolala Perempuan Nias Di Kota Gunungsitoli. Terdapat permasalahan yang diamati oleh peneliti yaitu adanya tantangan terkait penilaian kinerja yang belum mencapai tingkat optimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Konsumen Osseda Faolala Perempuan Nias Di Kota Gunungsitoli. Dalam melakukan penelitian ini, peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan teknik analisis linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap efisiensi operasional dengan nilai pengaruh sebesar 0,891 dan nilai signifikansi 0.00. Berdasarkan hasil perhitungan, nilai koefisien determinan (R-Square) yaitu sebesar 0.808. Sehingga secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa kepribadian mempengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan sebesar 80%.

Kata Kunci: Kepribadian, kinerja karyawan

## Abstract

This research analyzes the influence of personality on individual performance in organizations at the Nias Women's Osseda Faolala Consumer Cooperative in Gunungsitoli City. There are problems observed by researchers, namely that there are challenges related to performance assessment that have not reached optimal levels. This research aims to find out whether personality has a positive and significant effect on individual performance at the Osseda Consumer Cooperative Faolala Nias Woman in Gunungsitoli City. In conducting this research, researchers used quantitative research methods with multiple linear analysis techniques. The results of this research show that personality has a positive and significant effect on operational efficiency with an influence value of 0.891 and a significance value of 0.00. Based on the calculation results, the determinant coefficient (R-Square) value is 0.808. So overall it can be said that personality influences individual performance as a whole by 80%.

Keywords: Personality, individual performance

## PENDAHULUAN

Kinerja karyawan adalah salah satu faktor kunci dalam mencapai tujuan perusahaan dan menjaga daya saing di pasar yang semakin kompetitif. Setiap individu di dalam organisasi memiliki peran yang berbeda, dan kemampuan mereka untuk mencapai hasil yang diharapkan sangat berpengaruh terhadap keberhasilan keseluruhan. Kinerja karyawan melibatkan evaluasi dan penilaian terhadap pencapaian target, kemampuan untuk memenuhi harapan pekerjaan, serta kontribusi positif terhadap tujuan dan nilai perusahaan. Perusahaan mengandalkan karyawan yang produktif, efisien, dan inovatif untuk menciptakan nilai tambah dan mencapai keunggulan kompetitif. Kinerja karyawan ini akan tercapai didukung oleh atribut individu, upaya kerja dan dukungan organisasi" (Mangkunegara, 2017).

Kinerja adalah "hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya" (Fahmi, 2017, p. 188). Merupakan "hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi" (Sutrisno, 2017, p. 172). Kinerja juga dapat didefinisikan sebagai "hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya" (Mangkunegara, 2017, p. 67). Sedangkan kinerja karyawan adalah tingkat pencapaian atau produktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas atau aktivitas. Hal ini sering diukur dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diselesaikan dalam jangka waktu tertentu (O'Connor, 2006). Gibson dalam (Sussela, 2017) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan dasar dari kinerja organisasi yang sangat dipengaruhi oleh karakteristik individu, motivasi

individu, harapan, dan penilaian yang dilakukan oleh manajemen terhadap pencapaian hasil kerja individu.

Hubungan antara kepribadian dan kinerja telah dipelajari dalam berbagai konteks, termasuk kinerja pekerjaan, kinerja akademis, dan efektivitas kepemimpinan. Temuan meta-analitik Peral & Geldenhuys (2020) menunjukkan bahwa ciri-ciri kepribadian tertentu, seperti ekstraversi dan keramahan, penting untuk kinerja pekerjaan yang sukses, terutama dalam pekerjaan yang membutuhkan interaksi sosial tingkat tinggi, seperti penjualan. Penelitian secara konsisten ditemukan sebagai prediktor yang valid untuk performa kerja di berbagai pekerjaan (Barrick et al., 2001). Sifat-sifat kepribadian telah terbukti dapat memprediksi prestasi akademik pada siswa sekolah menengah dan mahasiswa. Penelitian, stabilitas emosi, dan kesesuaian secara konsisten berkorelasi dengan prestasi akademik (Andersen et al., 2020).

Model Lima Faktor (Big Five) karya Robert McCrae dan Paul Costa (dalam (Xie & Cobb, 2020) adalah salah satu model teori kepribadian yang paling dikenal dan paling banyak digunakan dalam studi kepribadian. Model ini mengidentifikasi lima dimensi utama kepribadian yang mendasari perilaku dan sifat manusia, yakni kepercayaan diri, kestabilan emosi, keterbukaan terhadap pengalaman, tanggung jawab, dan kesopanan. Lima faktor utama ini menggambarkan perbedaan individual dalam berbagai karakteristik kepribadian, memiliki pengaruh yang unik terhadap kinerja karyawan dalam berbagai aspek pekerjaan. Memahami dan mengelola kepribadian individu dengan tepat dapat membantu organisasi memaksimalkan potensi kinerja karyawan.

Salah satu perusahaan yang menginginkan peningkatan kinerja karyawannya adalah Koperasi Konsumen Osseda Faolala Perempuan Nias. Koperasi Konsumen Osseda Faolala Perempuan Nias merupakan salah satu koperasi yang beroperasi di Kota Gunungsitoli.

Setelah melakukan wawancara dengan salah satu karyawan Koperasi Konsumen Osseda Faolala Perempuan Nias, terungkap bahwa mereka menghadapi tantangan terkait penilaian kinerja yang belum mencapai tingkat optimal. Masalah ini disebabkan oleh ketergantungan penilaian kinerja pada diskusi internal yang melibatkan para pemangku kepentingan atau pimpinan, misalnya tidak ada konsensus yang jelas tentang alat mana yang paling akurat atau relevan untuk mengukur kepribadian dalam konteks hubungannya dengan kinerja. Selain itu, terdapat tantangan yang dihadapi oleh Koperasi Konsumen Osseda Faolala Perempuan Nias di antaranya adalah kesulitan dalam beradaptasi dengan perubahan yang terjadi dalam organisasi. Beberapa karyawan memiliki kepribadian yang tidak fleksibel atau resisten terhadap perubahan, sehingga mereka mengalami kesulitan dalam berkinerja dengan baik ketika ada perubahan dalam tugas, kebijakan, atau

lingkungan kerja.

Beranjak dari fenomena di atas maka menjadi sebuah kebutuhan bagi Koperasi Konsumen Osseda Faolala Perempuan Nias untuk meningkatkan kinerja karyawannya melalui peningkatan dari pada kepribadian karyawan demi kemajuan organisasi. Sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh kepribadian terhadap kinerja karyawan dalam organisasi pada Koperasi Konsumen Osseda Faolala Perempuan Nias di Kota Gunungsitoli"

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Berdasarkan jenis data dan analisisnya, jenis penelitian dapat dibedakan menjadi tiga antara lain adalah penelitian kualitatif, kuantitatif dan penelitian gabungan kualitatif dan kuantitatif (Ibrahim et al., 2018, p. 32). Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Kesimpulan tersebut didasarkan pada fakta bahwa pengumpulan dan analisis data akan menggunakan data yang berbentuk angka-angka. Dengan demikian, penelitian ini akan memfokuskan pada data numerik dan menggunakan teknik analisis yang sesuai untuk mengolah data tersebut.

### Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah faktor-faktor yang diamati atau diukur dalam sebuah penelitian. Variabel-variabel tersebut menjadi fokus penelitian dan dapat memengaruhi hasil penelitian. Berikut yang menjadi variabel penelitian:

- 1) Variabel Independen / Bebas (X): Kepribadian
- 2) Variabel Dependen / Terikat (Y): Kinerja Karyawan

### Populasi dan Sampel

Disampaikan oleh Kurniawan dalam (Sudaryono, 2017), populasi dalam penelitian mengacu pada definisi umum dari populasi yang meliputi objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang diteliti oleh peneliti untuk ditarik kesimpulan. Populasi yang diacu dalam konteks ini adalah manajer dan karyawan yang telah ditetapkan sebagai bagian dari populasi. Jumlah keseluruhan dari populasi ini adalah sebanyak 37 orang.

Sampel didefinisikan sebagai bagian dari sifat-sifat dan jumlah yang dimiliki oleh populasi dalam suatu penelitian (Maulana & Alisha, 2020). Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh dengan metode sensus. Sampel jenuh merupakan teknik pengambilan sampel yang menggunakan seluruh anggota populasi sebagai sampel. Sampel jenuh biasanya disebut dengan sensus yaitu semua anggota populasi

dijadikan sebagai sampel penelitian. Sampel yang akan diambil yaitu manajer serta semua karyawan yang telah di list oleh perusahaan sebanyak 37 orang.

#### Instrumen Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2019) Bahwa instrumen penelitian merupakan suatu alat ukur yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Dari pendapat di atas, dilihat dari jenis penelitian dan variabelnya maka peneliti akan menggunakan jenis instrumen angket/kuesioner.

#### Skala Pengukuran

Skala pengukuran merupakan cara untuk mengelompokkan atau mengkategorikan data dalam suatu penelitian atau analisis statistik. Ada empat jenis skala pengukuran yang umum digunakan dalam statistik dan penelitian sosial, yaitu skala nominal, skala ordinal, skala interval, dan skala rasio (Siregar, 2017). Penelitian ini menggunakan skala likert sebagai skala pengukuran datanya. Skala Likert menjadi salah satu skala yang paling umum digunakan dalam penelitian sosial karena mudah digunakan, diinterpretasikan oleh responden, dan memberikan kemampuan untuk mengukur intensitas dari sikap atau pendapat yang diukur.

Tabel 1. Skor Skala Likert

Penilaian	Skor
1) Sangat Setuju	diberi skor = 5
2) Setuju	diberi skor = 4
3) Netral	diberi skor = 3
4) Tidak Setuju	diberi skor = 2
5) Sangat Tidak setuju	diberi skor = 1

#### Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dapat bervariasi, tergantung pada jenis data yang diinginkan dan sumber data yang tersedia. Beberapa metode pengumpulan data yang umum digunakan dalam penelitian adalah wawancara, kuesioner, observasi, dan analisis dokumen. Untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini peneliti menggunakan:

- 1) Pengamatan (observasi) dapat memberikan data yang objektif dan akurat karena dilakukan secara langsung pada objek penelitian.
- 2) Angket (kuesioner) dapat memberikan data yang luas dan mudah diolah karena dapat diberikan kepada banyak responden sekaligus.

## Teknik Analisis Data

Adapun teknik analisis data pada penelitian ini diawali dengan verifikasi data, pengolahan angket, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis, dan uji regresi linear sederhana.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Adapun hasil uji validitas variabel X dan Y pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel X

Variabel	Indikator	r Table	Sig.	R Hitung	Keterangan
	X 1.1	0,320	0	0,682	Valid
	X 1.2	0,320	0	0,475	Valid
	X 1.3	0,320	0	0,525	Valid
	X 1.4	0,320	0	0,812	Valid
	X 1.5	0,320	0	0,359	Valid
	X 1.6	0,320	0	0,850	Valid
	X 1.7	0,320	0	0,596	Valid
	X 1.8	0,320	0	0,619	Valid
	X 1.9	0,320	0	0,479	Valid
Penatausahaan	X1.10	0,320	0	0,705	Valid
(X1)	X 1.11	0,320	0	0,543	Valid
	X 1.12	0,320	0	0,559	Valid
	X 1.13	0,320	0	0,613	Valid
	X 1.14	0,320	0	0,720	Valid
	X 1.15	0,320	0	0,499	Valid
	X 1.16	0,320	0	0,716	Valid
	X 1.17	0,320	0	0,738	Valid
	X 1.18	0,320	0	0,578	Valid
	X 1.19	0,320	0	0,483	Valid
	X 1.20	0,320	0	0,501	Valid

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Y

Variabel	Indikator	r Table	Sig.	R Hitung	Keterangan
Kualitas (Y)	Y 1.1	0,308	.005	0,420	Valid
	Y 1.2	0,308	.000	0,745	Valid
	Y 1.3	0,308	.000	0,513	Valid
	Y 1.4	0,308	.014	0,371	Valid
	X 1.5	0,308	.000	0,775	Valid
	X 1.6	0,308	.000	0,654	Valid
	X 1.7	0,308	.021	0,351	Valid
	X 1.8	0,308	.000	0,528	Valid
	X 1.9	0,308	.012	0,379	Valid
	X1.10	0,308	.002	0,465	Valid
	X 1.11	0,308	.000	0,671	Valid
	X 1.12	0,308	.000	0,757	Valid
	X 1.13	0,308	.000	0,544	Valid
	X 1.14	0,308	.001	0,504	Valid
	X 1.15	0,308	.000	0,750	Valid
	X 1.16	0,308	.000	0,701	Valid
	X 1.17	0,308	.000	0,701	Valid
	X 1.18	0,308	.000	0,580	Valid
	X 1.19	0,308	.001	0,507	Valid
	X 1.20	0,308	.000	0,579	Valid

Berdasarkan Tabel 2 dan 3 terlihat seluruh  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel. Dengan demikian dapat disimpulkan semua hasil adalah valid.

#### Uji Reabilitas

Adapun hasil uji Reabilitas variabel X dan Y pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

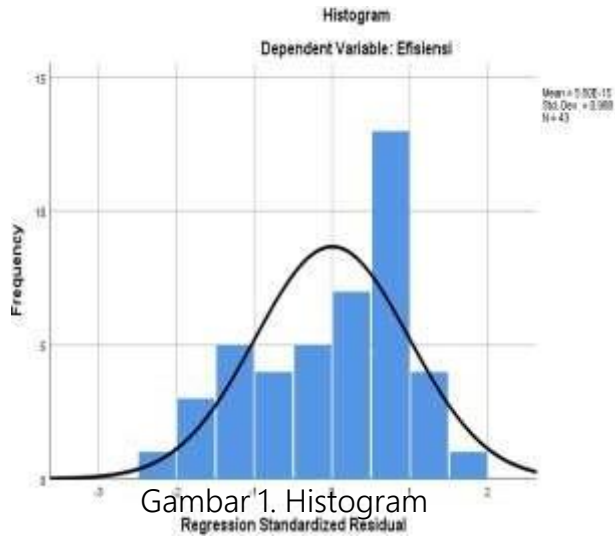
Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Kepribadian dan Kinerja Karyawan

Variabel	N of Item	Cronbach Alpha	Nilai Alpha	Keterangan
Kepribadian (X)	20	0,898	0,70	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	20	0,920	0,70	Reliabel

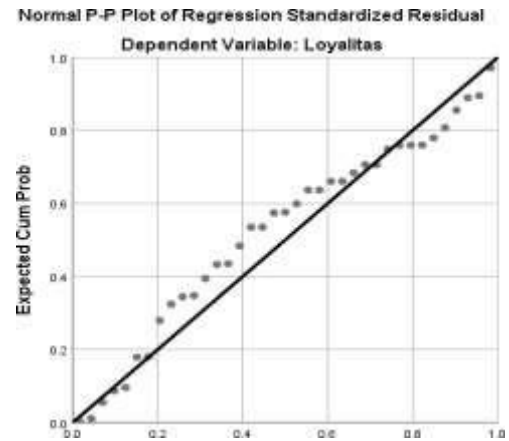
Berdasarkan tabel 4 menunjukkan nilai Cronbach Alpha variabel pada variabel Kepribadian dan Kinerja Karyawan lebih besar dari 0,70 maka dapat disimpulkan bahwa instrumen data penelitian dinyatakan sangat reliabel.

## Uji Asumsi Klasik

### 1) Uji Normalitas



Gambar 1. Histogram



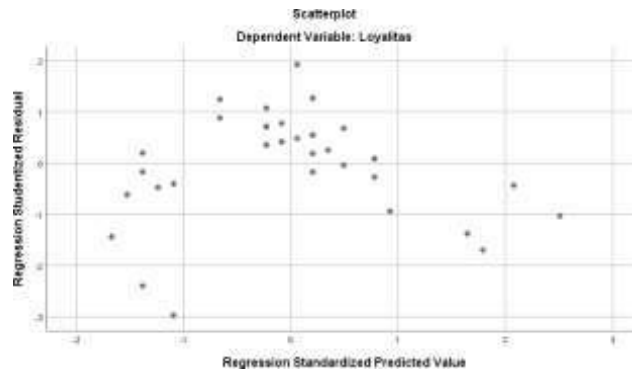
Gambar 2. Normal P-Plot

Tabel 5. Tabel Kolmogrov-Smirnov

N		37
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.28711810
Most Extreme Differences	Absolute	.124
	Positive	.085
	Negative	-.124
Asymp. Sig. (2-tailed)	Test Statistic	.130
		.117 <sup>c</sup>

Berdasarkan Gambar 1 kita dapat melihat bahwa kurva pola distribusi normal. Pada Gambar 2 titik-titik tersebar kesekitar garis diagonal sehingga data dapat dikatakan model regresi memenuhi asumsi normalitas. Pada Tabel 4 dapat dilihat bahwa nilai signifikan pada uji tersebut sebesar 0,117. Nilai  $\alpha > (0,05)$ , sehingga H1 diterima dan H0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak adanya pelanggaran asumsi normalitas pada model yang digunakan pada penelitian ini.

## 2) Uji Heterokedastisitas



Gambar 3. Hasil Uji Heterokedastisitas

Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Berdasarkan pendekatan statistik dengan uji asumsi heterokedastisitas dapat dilihat bahwa titik pada scatter plot menyebar ke segala arah yang menandakan model regresi bersifat homoskedastisitas.

### Uji Hipotesis

#### 1) Uji Koefisien Determinasi

Adapun hasil uji koefisien determinasi pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 6. Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.899 <sup>a</sup>	.808	.802	2.81193

Berdasarkan hasil pada Tabel 6 kita dapat melihat bahwa tingkat hubungan antar variabel adalah  $0,899 = 90\%$ . Untuk nilai  $R^2$  adalah sebesar  $0,808 = 80\%$ . Kesimpulannya, pengaruh variabel X terhadap variabel Y ialah sebesar 80%, sedangkan sisanya 20% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diikutsertakan.

#### 2) Uji Parsial (t-Test)

Tabel 7. Hasil Uji t

Model	t	Sig.
(Constant)	.2989	.005
Kepribadian	12.130	.000

Berdasarkan hasil Tabel 7, maka diketahui bahwa Kepribadian berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi 0.00.

### Analisis Regresi Linear Sederhana

Regresi linear sederhana merupakan sebuah bentuk hubungan yang menyangkut variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Berikut adalah hasil uji regresi linear sederhana:

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	15.928	5.329		.2989	.005
Kepribadian	.819	.068	.899	12.130	.000

Persamaan Linear Sederhana :

$$Y = 15.928 + 0,819X$$

Dimana :

Y = Dari persamaan koefisien regresi di atas, konstanta adalah sebesar 15.928 yang menyatakan bahwa apabila variabel kepribadian dalam keadaan konstan (0), maka nilai kinerja karyawan adalah sebesar -15.147.

X = Dari persamaan koefisien regresi di atas, kepribadian adalah sebesar 1.184 yang menyatakan bahwa apabila variabel kepribadian meningkat sebanyak 1%, maka nilai kinerja karyawan akan meningkat sebanyak 1,18 %.

#### Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan

Kepribadian merupakan salah satu faktor yang harus dimiliki oleh karyawan untuk meningkatkan kemampuan kerja dan kinerja karyawan. Jika kepribadian karyawan cenderung positif terhadap pekerjaan, maka pegawai itu sendiri akan bekerja lebih lama dan lebih keras guna usahanya.

Responden dalam penelitian terdiri dari manager dan seluruh staf sebanyak 37 orang. Pengambilan sampel dari manager dan seluruh staf dimaksudkan untuk mendapatkan jawaban/keterangan yang lebih akurat.

Berdasarkan hasil analisis terhadap responden diketahui bahwa kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 0.891 dengan signifikansi 0.00. Selain itu, hasil dari uji  $R^2$  menunjukkan bahwa kepribadian mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 80% secara keseluruhan.

Nilai signifikansi 0.00 menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki kepribadian positif akan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan literatur Saputra et al. (2023) yang menyatakan Sikap mendorong pegawai untuk bertindak dengan cara spesifik dalam konteks spesifik, dengan kata lain kepribadian yang dimiliki oleh pegawai akan menentukan kinerja pegawai itu sendiri sehingga nantinya dapat menentukan visi dan misi dari organisasi itu tercapai atau tidak. Hasil ini menunjukkan bahwa dalam meningkatkan kinerja maka faktor kepribadian patut dipertimbangkan mengingat kepribadian melekat pada individu karyawan yang merupakan refleksi diri seseorang dengan karakteristik yang dimilikinya. Semakin baik kepribadian yang dimiliki maka akan memberikan rangsangan

yang tepat atas sikapnya terhadap pekerjaan dan mendorong karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktunya

Kepribadian juga akan terbentuk dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan berdasarkan pengalaman yang dijalani. Pengalaman yang kemudian dialami secara terus menerus akan membentuk sebuah pola yang mempengaruhi cara pandang dan juga sikap individu dalam menghadapi setiap persoalan yang dia alami, termasuk dalam pekerjaannya. Hal ini sesuai literatur Sya'bania et al (2019) yang menyatakan bahwa kepribadian muncul karena individu mempunyai banyak pengalaman yang didapat dari keterbukaannya terhadap hal-hal yang baru yang akan berpengaruh terhadap aktivitas individu. Dengan demikian baik secara teoritis maupun praktis menunjukkan bahwa kepribadian memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh kepribadian terhadap kinerja karyawan dapat dinilai dari hubungan antara dimensi kepribadian terhadap kinerja karyawan. Beberapa diantaranya yang dapat mempengaruhi kinerja secara langsung ialah sikap, responsibilitas, dan sosialbilitas. Hal ini sesuai literatur Hidayati et al (2019) yang menyatakan bahwa secara garis besar, ciri kepribadian dari ketiganya adalah kemampuan dalam berinteraksi dengan individu lain, banyak disukai karena mudah beradaptasi, dan memiliki usaha besar dan tekun sehingga dapat menghasilkan kinerja tugas yang tinggi.

Dalam dunia kerja penempatan pekerjaan yang sesuai dengan kepribadian seseorang merupakan hal yang sangat penting karena kepribadian akan menentukan potensi seseorang dalam bidang kerja tertentu. Kepribadian yang tepat akan mendukung tercapainya hasil yang baik seperti kedisiplinan, ketelitian dan semangat juang yang tinggi. Memiliki pekerjaan dibidang yang sesuai dengan kepribadian pada umumnya akan lebih sukses dalam menjalani karir, sebab pekerjaan yang dijalani tidak terasa menjadi beban namun hal yang menyenangkan untuk dikerjakan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang terjadi karena adanya perjanjian hubungan kerja, kinerja karyawan juga dipandang sebagai campuran dari kenyataan yang dihubungkan oleh suatu gagasan. Kinerja karyawan mewakili pengumpulan tingkah laku yang terjadi melebihi waktu, konteks dan orang. Kinerja karyawan juga menggambarkan standar atau dasar eksternal yaitu kumpulan khas oleh suatu perusahaan dan dinilai oleh manajer tenaga kerja. Pengukuran kepribadian dan kinerja karyawan akan dapat terlaksana dengan baik tidak terlepas dari kejujuran karyawan yang ditunjukkan dengan pelaporan diri oleh karyawan.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil perhitungan nilai koefisien determinan (R-Square) yaitu sebesar 0.808. sehingga secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa Total Quality Management mempengaruhi efisiensi operasional secara sebesar 80%. Untuk 20% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil uji hipotesis diketahui Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan pengaruh sebesar 0.819 dan nilai signifikansi 0.00.

## DAFTAR PUSTAKA

- Andersen, S. C., Gensowski, M., Ludeke, S. G., & John, O. P. (2020). A stable relationship between personality and academic performance from childhood through adolescence. An original study and replication in hundred - thousand - person samples. *Journal of Personality*, 88(5), 925–939. <https://doi.org/10.1111/jopy.12538>
- Barrick, M. R., Mount, M. K., & Judge, T. A. (2001). Personality and Performance at the Beginning of the New Millennium: What Do We Know and Where Do We Go Next? *International Journal of Selection and Assessment*, 9(1&2), 9–30. <https://doi.org/10.1111/1468-2389.00160>
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Alfabeta.
- Ibrahim, A., Alang, A. H., Madi, Baharuddin, Ahmad, M. A., & Darmawati. (2018). *Metodologi Penelitian* (I. Ismail (ed.)). Gunadarma Ilmu.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (5th ed.). Remaja Rosdakarya.
- O'Connor, M. (2006). A review of factors affecting individual performance in team environments. *Library Management*, 27(3), 135–143. <https://doi.org/10.1108/01435120610652888>
- Peral, S. L., & Geldenhuys, M. (2020). The indirect relationship between personality and performance through job crafting behaviour. *SA Journal of Industrial Psychology*, 46. <https://doi.org/10.4102/sajip.v46i0.1715>
- Siregar, S. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*. Kencana.
- Sudaryono. (2017). *Metodologi Penelitian*. PT Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sussela, V. (2017). *Pengaruh Kinerja Terhadap Promosi Jabatan Pegawai di PT. Kuala Jaya Samudera Kuala Tanjung Batu Bara*. Universitas Medan Area.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group.
- Xie, D., & Cobb, C. L. (2020). Revised NEO Personality Inventory (NEO - PI - R). In *The Wiley Encyclopedia of Personality and Individual Differences* (pp. 335–350). Wiley. <https://doi.org/10.1002/9781119547167.ch127>.