

DIMENSI KEPERIBADIAN DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Mei Fatmawati

Universitas Negeri Surabaya

meifatmawati@mhs.unesa.ac.id

Abstract

One of the most important asset in an organization is the human resources. It has become a necessity for the company getting the human resources (HR) good and quality to gain performance in desire. In the work the employee is required to always keep the value of Personality in order to get satisfactory results. This research aims to analyze the influence of personality and organizational commitment on employee performance against Solar Housing Surabaya city TAPS. This research is a type of causal research that uses quantitative with a population of 66 people and by sampling using simple random sampling with the sample as much as 55 staff on TAPS Solar Housing city of Surabaya. Statistical analysis used in this study was multiple linear regression with the help of the program PLS Version 30. Results of the study prove that significant positive effect of personality on performance of employees. The influential organization not significant commitments on performance of employees, personality, and organizational commitment in partial positive effect on performance of employees.

Keyword: employee performance; organizational commitment; personality.

PENDAHULUAN

Salah satu aset terpenting dalam sebuah organisasi adalah sumber daya manusia. Sudah menjadi kebutuhan bagi perusahaan mendapatkan sumberdaya manusia (SDM) yang baik dan yang berkualitas untuk memperoleh kinerja yang di inginkan. Dalam bekerja karyawan dituntut untuk selalu menjaga nilai Kepribadian agar mendapatkan hasil yang memuaskan (Feist dan Greogory 2013).

Memahami kepribadian individu dapat membantu para manajer untuk meramalkan bagaimana individu akan bertindak dalam situasi yang terjadi. Kinerja seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya adalah karakteristik kepribadian yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Kepribadian pada setiap karyawan tentunya berbeda-beda, berbagai kepribadian dan karakteristik karyawan yang berbeda-beda tersebut dapat mencapai tujuan perusahaan. Kepribadian merupakan kualitas psikologis yang memberikan kontribusi terhadap ketahanan (*enduring*) individu dan pola khusus dari perasaan, pola pikir, dan perilaku seseorang. Sifat kepribadian seseorang membentuk pola perilaku seseorang dan bagaimana mereka menggunakannya dalam bekerja (Dohanue dan Kentle, 1991). Salah satu model umum digunakan sebagai dimensi kepribadian adalah

konsep “*the big five personality*” yang dikemukakan oleh John, Dohanue, dan Kentle (1991). Dimensi kepribadian tersebut antara lain keterbukaan terhadap pengalaman (*openness to experience*), mendengarkan kata hati (*conscientiousness*), ektraversi (*extraversi*), mampu bersepakat (*agreableness*), dan kemampuan emosional (*neuroticism*).

Aset yang paling berharga untuk sebuah perusahaan adalah karyawan, dengan demikian para karyawan harus dikelola dengan baik agar dapat memberikan kontribusi secara optimal. Kinerja dapat disebut juga dengan perilaku yang ditampilkan setiap individu sebagai prestasi kerja yang dihasilkan karyawan sesuai dengan perannya masing-masing. Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi. (Ekawati & Nuraeni 2013). Kinerja juga dapat dijelaskan sebagai hasil baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepada mereka (Mangkunegara, 2014).

Selain kepribadian dan kinerja, hal lain yang perlu diperhatikan dalam rangka mewujudkan kemajuan suatu perusahaan/ organisasi ialah komitmen yang dimiliki oleh setiap individu yang berkerja di dalam perusahaan tersebut.

Komitmen merupakan hubungan antara karyawan dan organisasi yang dapat mempengaruhi keputusan individu atau karyawan untuk tetap berada atau meninggalkan suatu organisasi tersebut. Sifat untuk membentuk suatu psikologi yang berbeda mendorong individu dengan melakukan berbagai upaya menggunakan potensi yang dimiliki agar tujuan-tujuan organisasi dapat tercapai (Darsana, 2014). Apabila dalam organisasi individu memahami antara hak dan kewajibannya maka komitmen disuatu perusahaan akan dengan mudah dibentuk. Sehingga semakin tinggi tingkat komunikasi dalam organisasi menyebabkan tingkat komitmen yang lebih tinggi dan berdampak pada peningkatan kinerja (Anjari & Choirunnisah, 2012).

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh dimensi kepribadian dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada pdam surya sembeda kota surabaya.

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kepribadian

Kepribadian merupakan himpunan karakteristik, kecenderungan antara temperamen yang relatif stabil yang telah dibentuk secara nyata oleh faktor sosial serta faktor keturunan, lingkungan serta budaya yang menentukan sifat umum serta perbedaan terhadap kepribadian seseorang. Isvandiari and Isvandiari (2014) menjelaskan bahwa kepribadian merupakan bagaimana cara orang bisa mempengaruhi orang lain serta bagaimana serta mereka mampu memahami dan memandang dirinya, dan bagaimana tolak ukur karakter dalam serta karakter luar mereka mengukur sifat serta interaksi antara manusia dan situasi (Fiernaningsih, 2017). Indikator-indikator yang menjadi ukuran dimensi kepribadian menurut Kreitner dan Kinicki dalam Syafitri (2016) adalah *openness to experience*, *extroversion*, *agreeableness*, *conscientiousness*, dan *emotional stability*.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan sebuah keadaan di mana karyawan dengan organisasi dan mempunyai implikasi terhadap keputusan untuk melanjutkan atau menghentikan keanggotaan dalam organisasi.

Tujuan organisasi di mana suatu keadaan seorang individu memihak organisasi demi mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut ada banyak alasan kenapa sebuah organisasi harus mencoba memperbaiki komitmen organisasi terhadap karyawan mereka. Jika sebuah organisasi mampu memperbaiki komitmen organisasi kepada karyawan maka karyawan tersebut akan berusaha lebih baik dalam menyelesaikan tugasnya. Selain itu juga, karyawan yang mempunyai komitmen organisasi yang tinggi ia juga akan meningkatkan produktivitas kerjanya karena mereka puas dengan kerjanya dan bekerja lebih baik lagi demi mencapai tujuan tertentu (Renyut, dkk., 2017).

Indikator-indikator untuk mengukur komitmen karyawan terhadap perusahaan digunakan skala yang biasa disebut dengan *self report scales* yang merupakan penjabaran dari tiga indikator komitmen yaitu: penerimaan terhadap tujuan organisasi, keinginan untuk bekerja keras, dan hasrat untuk bertahan menjadi bagian dari organisasi (Tumilar, 2015).

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan tingkat dari hasil pencapaian atas pelaksanaan tugas-tugas tertentu, yang merupakan fungsi dari motivasi serta kemampuan. Kinerja karyawan dapat dilihat dari kualitas output, kuantitas output, jangka waktu hingga kehadiran di tempat kerja (Sapitri, 2016). Kinerja karyawan dapat ditetapkan sebagai kriteria pekerjaan karena telah menjalankan apa yang telah ditugaskan oleh organisasi untuk dikerjakan karyawan. Dalam penelitian ini memakai lima indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan yang merujuk pada (Hakim 2015) meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu, kemandirian, dan efektifitas.

Menurut Alfian, dkk, (2018), *personality* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi. Abdullah (2013) menyatakan bahwa *personality* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H1: Diduga dimensi kepribadian memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Menurut (Sapitri 2016), komitmen merupakan sesuatu yang harus dimiliki oleh setiap karyawan agar visi dan misi perusahaan dapat tercapai. Karyawan yang memiliki komitmen lebih tinggi akan cenderung untuk tetap bekerja di perusahaannya dibandingkan karyawan dengan komitmen rendah. Menurut Abdullah (2013), komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *kinerja karyawan*, yang artinya komitmen organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

H2: Diduga komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Memari, *et al* (2013) menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki hasil yang signifikan mempengaruhi karyawan. *Personality* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi (Alfian, *et al.* 2018).

H3: Diduga kepribadian dan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan yaitu kausalitas (*cause-effect*). Populasi pada riset yang digunakan adalah karyawan PDAM Surya Sembada Kota Surabaya yang berjumlah 55 orang. Sampel yang dipilih pada penelitian ini menggunakan teknik *stratified random sampling* digunakan jika populasi bersifat homogen. Pada penelitian ini sampel diambil dari 3 divisi yaitu divisi pemasaran, divisi PO SDM dan Divisi Sekhum dengan jumlah 55 karyawan.

Variabel independen dari riset ini yakni dimensi kepribadian ekstraversi (X1), mampu bersepakat (X2), mendengarkan kata hati (X3), *Openness to experience* (X4), kemampuan Emosional (X5) serta Komitmen Organisasi (X6), sedangkan variabel dependennya adalah kinerja karyawan (Y). Patokan pengukuran yang dipergunakan yakni skala likert. Riset ini menerapkan alat analisis berupa *software Smart PLS versi 3.0*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Hasil karakteristik responden pada karyawan PDAM Surya Sembada Kota Surabaya berdasarkan Usia presentase usia karyawan pada PDAM Surya Sembada Kota Surabaya adalah usia 21-30 tahun sebesar 60,0% dengan jumlah 33 orang, usia 31-40 tahun sebesar 21,8% dengan jumlah 12 orang, usia 41-50 tahun sebesar 18,2% dengan jumlah 10 orang. Berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa karyawan pada PDAM Surya Sembada Kota Surabaya berjenis kelamin laki-laki dengan presentase 52,7%, sedangkan karyawan berjenis kelamin perempuan hanya berjumlah 47,3%. Jumlah karyawan laki-laki lebih banyak yaitu dengan jumlah 29 orang sedangkan karyawan dengan jenis kelamin perempuan berjumlah 26 orang. Berdasarkan pendidikan terakhir karyawan PDAM Surya Sembada Kota Surabaya adalah S1 dengan presentase 78,2% sebanyak 43 orang, D3 dengan presentase 10,9% sebanyak 6 orang, SLTA dan S2 dengan presentase sama-sama 5,5% sebanyak 5 orang. Berdasarkan masa kerja terlihat bahwa mayoritas masa kerja karyawan PDAM Surya Sembada Kota Surabaya adalah 1-9 tahun dengan presentase 69,1% sebanyak 38 orang, selanjutnya 10-19 tahun dengan presentase 2,6% sebanyak 13 orang, dan yang terakhir >19 tahun dengan presentase 7,3% sebanyak 4 orang.

Analisis Model dan Kelayakan Model

Pengaruh Dimensi Kepribadian dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Surya Sembada Kota Surabaya dapat diketahui melalui analisis pendekatan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan menggunakan metode analisis *Partial Least Square* (PLS) dengan bantuan software SmartPLS 3.0.

Untuk konstruk variabel ekstraversi diperoleh nilai 1,000 sedangkan untuk *cronbach alpha* diperoleh nilai 1,000. Variabel *Agreeableness* diperoleh nilai 1,000 sedangkan untuk *cronbach alpha* diperoleh nilai 1,000. Sedangkan variabel *Conscientiousness* diperoleh nilai 1,000 sedangkan untuk *cronbach alpha* diperoleh nilai 1,000. Dan variabel *Openness to Experience* diperoleh nilai 1,000

sedangkan untuk *cronbach alpha* diperoleh nilai 1,000, dan variabel *Neuticism* diperoleh nilai 1,000 sedangkan untuk *cronbach alpha* diperoleh nilai 1,000 dan variabel komitmen organisasi diperoleh nilai 0,921 sedangkan untuk *cronbach alpha* diperoleh nilai 0,868 Sedangkan variabel kinerja karyawan diperoleh nilai 0,880 sedangkan untuk *cronbach alpha* diperoleh nilai 0,824. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa konstruk memiliki reliabilitas yang baik.

Pada Model struktural (*inner model*) dalam PLS dievaluasi dengan menggunakan *R-square*, nilai signifikansi antar konstruk dapat dilihat melalui *dependent construct* dan *t-statistic value* pada *Path Coefficients*. *T-statistic value* pada *Path Coefficients*, nilai minimal yang dihasilkan sebesar 1,96 (*significance t-tabel* 5%) pengujian hipotesis pada *alpha* (tingkat kesalahan penelitian) sebesar 5% (Ghozali, 2008:68).

Tabel 1.
NILAI R-SQUARE

Variabel	R-Square
Kinerja Karyawan (Y)	0,763

Sumber : Hasil *SmartPLS 3.0*

Tabel 1 menjelaskan hasil *R-square value*. Pada tabel 1, variabilitas konstruk kinerja karyawan sebesar 76,3% dapat dijelaskan melalui model pengaruh dimensi kepribadian dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan yang menghasilkan *R-square value* sebesar 0,763. Pada model PLS, *Q²* (*Q-square predictive relevance*) dapat memberikan nilai baik atau tidaknya nilai observasi yang dihasilkan oleh model. Jika nilai *Q²* semakin tinggi, maka model yang dihasilkan memiliki prediksi yang tinggi. Prediksi *Q-square* sebesar 0.237. Nilai yang dihasilkan oleh perhitungan tersebut lebih besar dari nol. model tersebut memiliki relevansi prediksi yang baik karena mampu memperjelas model sebesar 2%.

Hubungan antar konstruk dan nilai signifikansi dapat dilihat pada uji kausalitas dengan estimasi koefisien JalurInner model pada tabel 2. Hasil dari tabel 2 menunjukkan pengaruh

ekstraversi terhadap kinerja menunjukkan nilai koefisien estimasi sebesar 0.027 bernilai positif. Artinya, semakin tinggi ekstraversi, semakin tinggi kinerja.

Tabel 2.
PATH COEFFICIENTS

Hub Antar Variabel	Original Sampel	T-Statistic	Ket
X1->Y	0,027	0,422	Tidak Signifikan
X2->Y	0,094	0,785	Tidak Signifikan
X3->Y	0,663	3,396	Signifikan
X4->Y	0,024	0,494	Tidak Signifikan
X5->Y	-0,005	0,078	Tidak Signifikan
X6->Y	0,379	1,748	Tidak Signifikan

Sumber : Hasil *SmartPLS 3.0*

Pengaruh *agreableness* terhadap kinerja menunjukkan nilai koefisien estimasi sebesar 0.094 bernilai positif. Menggambarkan bahwa terdapat hubungan positif yaitu semakin tinggi *Agreableness* maka semakin tinggi kinerja. Pengaruh *consctiousness* terhadap kinerja menunjukkan nilai koefisien estimasi sebesar 0.663 bernilai positif. Artinya, semakin tinggi *Consctiousness*, semakin tinggi kinerja.

Pengaruh *openness to eksperience* terhadap kinerja menunjukkan nilai koefisien estimasi sebesar 0.024 bernilai positif. Artinya, semakin tinggi *openness to eksperience*, semakin tinggi kinerja.

Pengaruh *neuticism* terhadap kinerja menunjukkan nilai koefisien estimasi sebesar -0.005 bernilai negatif Nilai negatif menggambarkan bahwa terdapat hubungan negatif yaitu semakin tinggi karyawan *neuticism* maka semakin rendah tingkat kinerjanya.

Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja menunjukkan nilai koefisien estimasi sebesar 0.379 bernilai positif. Artinya, semakin tinggi komitmen organisasi, semakin tinggi kinerja.

Dari uji kelayakan model diketahui besarnya bobot *Adjusted R Square* dalam penelitian ini senilai 0,763 atau 76,3%. Nilai tersebut

memperlihatkan jika variabel dimensi kepribadian Ekstraversi (X1), Agreeableness (X2), Conscientiousness (X3), *Openness to experience* (X4), *neuroticism*(X5), dan Komitmen Organisasi (X6) berdampak pada kinerja karyawan (Y) PDAM Surya Sembada Kota Surabaya sebesar 0,763% atau 76,3% dibandingkan selisihnya 0,237% atau 23,7% disebabkan oleh variabel berbeda di luar variabel dimensi kepribadian dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Ekstraversi terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian T Statistik menunjukkan bahwa adanya nilai sebesar 0,422 sehingga nilai ini lebih kecil dari 1,96 maka ekstraversi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan karyawan setiap bulan setiap karyawan memiliki target yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Sehingga karyawan akan berusaha mencapai targetnya sendiri. Sehingga dalam pekerjaan karyawan lebih individual. Selain itu dalam setiap keputusan yang dibuat tanpa adanya pengaruh orang lain. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *ekstraversi* terhadap kinerja tidak berpengaruh secara signifikan. Ini berarti semakin rendah ekstraversi tingkat keaktifan karyawan dengan karyawan lainnya semakin rendah kinerjanya. Mashuri (2014) menjelaskan bahwa kepribadian ekstraversi dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja, namun tidak ada pengaruh yang signifikan antara kepribadian ekstraversi terhadap kinerja.

Pengaruh Agreeableness terhadap Kinerja

Agreeableness tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Hal ini sesuai dengan yang terdapat pada PDAM Surya Sembada Kota Surabaya bahwa karyawan cenderung mudah bersepakat dengan karyawan lain atau kebijakan perusahaan tanpa berpikris kritis terhadap pendapat yang disampaikan. Menurut Indarti dkk., (2014) *agreeableness* tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Pengaruh Conscientious terhadap kinerja karyawan

Dari hasil pengujian T statistik menunjukkan bahwa adanya nilai sebesar 3,396 sehingga nilai ini lebih besar dari nilai 1,96 dari hasil ini

disimpulkan *conscientious* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini ditunjukkan dengan karyawan PDAM Surya Sembada Kota Surabaya bagian pemasaran merasa bahwa setiap pekerjaan adalah sebuah kewajiban yang mereka harus kerjakan akan tetapi kata-kata hati karyawan tidak dapat dipungkiri bahwa setiap bulannya terdapat target yang harus dipenuhi oleh karyawan, meskipun begitu karyawan merasa optimis akan dapat mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan yang dikarenakan adanya pasang baru gratis bagi yang belum pernah melakukan pasang baru dan diskon bagi yang dulunya sudah pernah melakukan pasang baru dan ingin melakukan pasang baru lagi. Dengan adanya diskon dan pasang baru gratis tersebut karyawan bagian pemasaran optimis jika setiap bulannya mereka akan mencapai target yang telah ditetapkan oleh PDAM Surya Sembada Kota Surabaya. (Roetzman dan Coetzer 2003) mengemukakan bahwa dari hasil analisis korelasi produk momen antara semua dimensi kepribadian dengan kinerja menunjukkan tidak memiliki hubungan yang signifikan. Namun, pada hasil analisis kanonikal menunjukkan bahwa kestabilan emosional dan kemampuan mendengarkan kata hati mempengaruhi kinerja karyawan.

Pengaruh Openness terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian T statistik menunjukkan bahwa adanya nilai sebesar 0,494 nilai ini lebih kecil dari 1,96. Sehingga dari hasil ini menunjukkan bahwa *Openness* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan adanya karyawan PDAM Surya Sembada Kota Surabaya bahwa karyawan kurang memiliki wawasan yang luas sehingga kinerja tersebut kurang memiliki kreativitas dalam bekerja. Seperti pada pembayaran yang kurang efektif karena sering terjadinya sistem cat off, sehingga untuk pembayaran air tidak bisa berjalan secara efektif.

Pengaruh Neuroticism terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian T statistik menunjukkan bahwa adanya nilai sebesar 0,078 nilai ini lebih kecil dari 1,96. Sehingga dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa *neuroticism* tidak

berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan kondisi karyawan PDAM Surya Sembada Kota Surabaya merasa khawatir tidak dapat mencapai target untuk pasang baru sesuai dengan perusahaan maka dari itu kekhawatiran ini berdampak pada kinerja karyawan yang kurang optimis dalam mencapai targetnya, karena setiap bulannya perusahaan memiliki target sendiri terhadap masing-masing karyawan pemasaran.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji T yang telah dilakukan dalam penelitian ini, diperoleh hasil bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t di mana variabel komitmen organisasi memiliki signifikansi sebesar 1,748 atau berada dibawah 1,95, artinya rendah tingginya komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut terjadi sebab karyawan tidak bisa menjaga komitmen organisasi ketika harus mendapatkan beban tugas dari biasanya, padahal karyawan harus siap siaga ketika harus ditugaskan untuk mengisi divisi atau mengerjakan hal lain pada saat dibutuhkan. Seperti contoh ketika ada karyawan bagian divisi sekhum diminta untuk membantu mengerjakan tugas pada bagian lapangan tetapi karyawan tersebut tidak bisa membantu tugas tersebut karena beliau tidak bisa dan bukan sesuai dengan bidangnya. Seperti contoh salah satu melakukan bagian open tabel yaitu kegiatan di mana para karyawan dituntut untuk melakukan penyuluhan diluar jam operasional kerja sehingga bisa mempengaruhi kinerja mereka, jadi hal tersebut mengindikasikan bahwa kinerja tersebut tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini mendukung hasil penelitian (Murty dan Hudiwinarsih 2012) yang menjelaskan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Ekstraversi terbukti tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PDAM Surya Sembada Kota Surabaya, *Agreeableness* tidak berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada PDAM Surya Sembada Kota Surabaya, *Conscientious* memiliki pengaruh

signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada PDAM Surya Sembada Kota Surabaya, *Openness to Experience* terbukti tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PDAM Surya Sembada Kota Surabaya, *Neuroticism* terbukti tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan Komitmen Organisasi juga tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Surya Sembada Kota Surabaya.

Keterbatasan penelitian ini, yakni penggunaan sampel yang hanya terdiri dari 3 dari 33 divisi, sehingga diharapkan pada penelitian selanjutnya minimal menggunakan 50% divisi yang ada pada perusahaan. Selain itu, bagi penelitian selanjutnya dapat melibatkan *emotional intelligence* sebagai variabel intervening.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Iqra. (2013) 'Effect of personality on organizational commitment and employees' performance : Empirical evidence from banking sector of Pakistan Effect of Personality on Organizational Commitment and Employees ' Performance ', *Middle-East Journal of Scientific Research*, Vol. 18, pp. 759–766. doi: 10.5829/idosi.wasj.2013.27.01.1685.
- Agustine, Syafitri. (2016) 'Pengaruh Kepribadian dan Kemampuan Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan', *Jurnal ilmu dan riset Manajemen*, Vol. 5(September), pp. 1–22.
- Alfian, Musadieg, M. Al and Sulisty, M. C. W. (2018) 'Pengaruh Kepribadian Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT PLN (Persero) Area Pasuruan)', *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 58(2), pp. 75–
- Anjari, G.A. & Choirunnisah, I. (2012). Teori Belajar Motorik [Forum online]. Diakses dari <https://www.google.co.id/url?sa=83>.
- Darsana, I. M. (2014) 'The International Journal Of Management The Influence of Personality on Employee Performance through Organizational

- Citizenship Behavior Abstract’, *Journal of Management*, Vol. 3(4), pp. 1–8.
- Ekawati, R. and Nuraeni, D. (2013) ‘(Studi pada PT . ATRI DISTRIBUSINDO Bandung)’, Vol. 10(3).
- Feist, Jess, dan Greogory. J. (2013) *Theories of Personality*. edisi 8. Singapore: McGraw-Hill.
- Fiernaningsih, N. (2017) ‘Pengaruh kepribadian terhadap kinerja karyawan di hotel elresas lamongan’, *Jurnal Administrasi dan Bisnis*, Vol.11, pp. 221–230.
- Ghozali, I. (2013) *Structural Equation Modelling Metode Alternatif dengan Least Square. Edisi Kedua. Cetakan Pertama*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro.
- Hakim, A. (2015) ‘Effect of Organizational Culture , Organizational Commitment to Performance : Study In Hospital Of District South Konawe Of Southeast Sulawesi’, *The International Journal Of Engineering And Science*, Vol. 4(5), pp. 33–41.
- Indarti Sri, Hendriani Susi dan Mhda Mutia. 2014 Pengaruh Faktor Kepribadian Pegawai dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Regional Xii Bkn Pekanbaru. Universitas Riau.
- Isvandiari, A. and Isvandiari, A. (2014) ‘Pengaruh Kepribadian Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Luar Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putera 1912 Cabang Dieng Malang’, *JIBEKA*, Vol. 8, pp. 1–6.
- Jafri, M. H. and Lhamo, T. (2013) ‘Organizational Commitment and Work Performance in Regular and Contract Faculties of Royal University of Bhutan.’, *Journal of Contemporary Research in Management*, Vol. 8(2), pp. 47–58. Available at: [http://search.ebscohost.com/login.aspx?](http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=94752431&site=ehost-live)
- John, O.P., Dohanue, E.M., & Kentle, R.L (1991). *The Big Five Inventory-versions 4a and 54*, Barkeley, CA: University of California, Barkeley, Institute of Personality and Social Research.
- Liyas, J. N. and Primadi, R. (2017) ‘Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada bank perkreditan rakyat’, *Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan*, Vol. 2(1), pp. 1–10.
- Mangkunegara, A. P. (2014) *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan Ke. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mashuri dan M. Zainudin, (2014), *Metodologi Penelitian: Pendekatan Praktis dan Aplikatif*, Refika, Aditama, Bandung.
- Memari, N., Mahdieh, O. and Marnani, A. B. (2013) ‘The impact of Organizational Commitment on Employees Job Performance. “A study of Meli bank”’, *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 5(5), pp. 164–171.
- Murty, W. A. and Hudiwinarsih, G. (2012) ‘Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya)’, *The Indonesian Accounting Review*, 2(2), pp. 215–228. doi: 10.14414/tiar.v2i02.97.
- Renyut, B. C. *et al.* (2017) ‘The effect of organizational commitment , competence on Job satisfaction and employees performance in Maluku Governor’s Office’, Vol. 19(11), pp. 18–29. doi: 10.9790/487X-1911031829.
- Sapitri R. (2016) ‘Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru’, *JOM Fisip*, Vol. 3(2), pp. 1–9.

Rothmann, S., & Coetzer, E.P. (2003). The big five personality dimensions and job performance. *Journal of Industrial Psychology*, 29(1), 68–74. doi:10.4102/sajip.v29i1.88

Tumilaar, B. R. (2015) ‘The effect of discipline , leadership , and motivation on employee performance at BPJS Ketenagakerjaan Sulut’, *Jurnal EMBA*, Vol. 3(2), pp. 787–797.