

"PENGARUH KEPRIBADIAN TERHADAP KINERJA INDIVIDU DALAM ORGANISASI PADA KOPERASI KONSUMEN OSSEDA FAOLALA PEREMPUAN NIAS DI KOTA GUNUNGSITOLI"

by Gea Sriana Rosa

Submission date: 31-Oct-2023 12:45AM (UTC-0400)

Submission ID: 2212847786

File name: Skripsi_Sriana_Rosa_Gea_Turnitin-2.docx (591.48K)

Word count: 15731

Character count: 94449

**PENGARUH KEPERIBADIAN TERHADAP KINERJA INDIVIDU
DALAM ORGANISASI PADA KOPERASI KONSUMEN
OSSEDA FAOLALA PEREMPUAN NIAS
DI KOTA GUNUNGSITOLI**

SKRIPSI



**OLEH:
SRIANA ROSA GEA
NIM. 2319479**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NIAS
T.A 2023**

**PENGARUH KEPERIBADIAN TERHADAP KINERJA INDIVIDU
DALAM ORGANISASI PADA KOPERASI KONSUMEN
OSSEDA FAOLALA PEREMPUAN NIAS
DI KOTA GUNUNGSITOLI**

SKRIPSI

Diajukan Kepada
Universitas Nias
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Menyelesaikan
Program Sarjana Manajemen

**OLEH:
SRIANA ROSA GEA
NIM. 2319479**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NIAS
T.A 2023**

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan kehadiran Tuhan atas berkat-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan usulan penelitian ini yang berjudul “Pengaruh Kepribadian terhadap Kinerja Individu dalam Organisasi pada Koperasi Konsumen Osseda Faolala Perempuan Nias di Kota Gunungsitoli”

Pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada pihak-pihak yang telah membantu dan memberikan kontribusi, dukungan serta dorongan sehingga pada akhirnya usulan penelitian ini dapat saya selesaikan. Penulis menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat :

1. Bapak Eliyunus Waruwu, S. Pt., M.Si. selaku Pj. Rektor Universitas Nias.
2. Ibu Maria Magdalena Bate'e, S.E.,M.M. selaku Plt. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Nias.
3. Bapak Eliagus Telaumbanua, S.E.,M.M. selaku Wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi.
4. Bapak Yupiter Mendrofa, S.E.,M.M. selaku Plt. Ketua Kaprodi Manajemen
5. Bapak Aylor B. Ndraha, S.STP.,M.Si. selaku Plt. Kepala LPPM.
6. Bapak Delipiter Lase, S.E.,M.Pd selaku Dosen pembimbing yang senantiasa memberikan arahan dan membimbing penulis dengan kesabaran.
7. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen yang telah membekali ilmu dan membimbing penulis selama perkuliahan.
8. Teman-teman yang telah banyak membantu penulis, baik bantuan moral, buah pemikiran dan buku-buku panduan yang dipinjamkan kepada penulis, sehingga telah banyak membantu penulis dalam penyusunan proposal penelitian ini.
9. Buat Ayah dan Ibu serta Saudara/I, saya ucapkan Terimakasih yang sebesar-besarnya atas apa yang telah dikorbankan selama ini sehingga proposal penelitian ini dapat terselesaikan.

Gunungsitoli, Oktober 2023
Hormat saya,

SRIANA ROSA GEA
NIM. 2319479

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	vii
BAB I PENDAHULUAN	Error! Bookmark not defined.
1.1 Latar Belakang Masalah	Error! Bookmark not defined.
1.2 Identifikasi Masalah	6
1.3 Batasan Masalah	7
1.4 Rumusan Masalah	7
1.5 Tujuan Penelitian	7
1.6 Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Kepribadian	9
2.1.1 Pengertian Kepribadian Menurut Ahli	9
2.1.2 Ciri-Ciri Kepribadian	10
2.1.3 Kepribadian Yang Sehat	11
2.1.4 Kepribadian Yang Tidak Sehat	12
2.1.5 Faktor Penentu Kepribadian	12
2.1.6 Sifat-Sifat Kepribadian	13
2.1.7 Indikator Kepribadian	Error! Bookmark not defined. 4
2.2 Kinerja	17
2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan	Error! Bookmark not defined. 7
2.2.2 Faktor Penting Dalam Penilaian Kinerja Karyawan	Error!
2.2.3 Karakteristik Kinerja Karyawan	Error! Bookmark not defined. 8
2.2.4 Indikator Kinerja Karyawan	Error! Bookmark not defined. 9
2.2.5 Manajemen Kinerja Organisasi	Error! Bookmark not defined. 9
2.3 Penelitian Terdahulu	22

2.4 Kerangka Berpikir	25
2.5 Hipotesis.....	26
BAB III METODE PENELITIAN	27
3.1 Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	27
3.2 Variabel Penelitian	28
3.3 Populasi dan Sampel	28
3.3.1 Populasi	28
3.3.2 Sampel	29
3.4 Instrumen Penelitian	30
3.4.1 Jenis Instrumen.....	30
3.4.2 Kisi-Kisi Instrumen	30
3.4.3 Skala Pengukuran	31
3.5 Teknik Pengumpulan Data	3Error! Bookmark not defined.
3.6 Teknik Analisis Data.....	33
3.6.1 Verifikasi Data	33
3.6.2 Pengolahan Angket.....	34
3.6.3 Uji Validitas Data	34
3.6.4 Uji Reabilitas Data	35
3.6.5 Uji Asumsi Klasik	36
3.6.6 Uji Hipotesis	38
3.6.7 Analisis Regresi Linear Sederhana.....	38
3.7 Lokasi dan Jadwal Penelitian	39
3.7.1 Lokasi Penelitian	39
3.7.2 Jadwal Penelitian.....	39
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	41
4.1 Deskripsi Temuan Penelitian	41
4.1.1 Gambaran Umum Koperasi Osseda Faolala Perempuan Nias Kota Gunungsitoli	41
4.1.2 Struktur Organisasi Koperasi Osseda Faolala Perempuan Nias Kota Gunungsitoli	42
4.2 Verifikasi Data	43
4.2.1 Karakteristik Responden	43

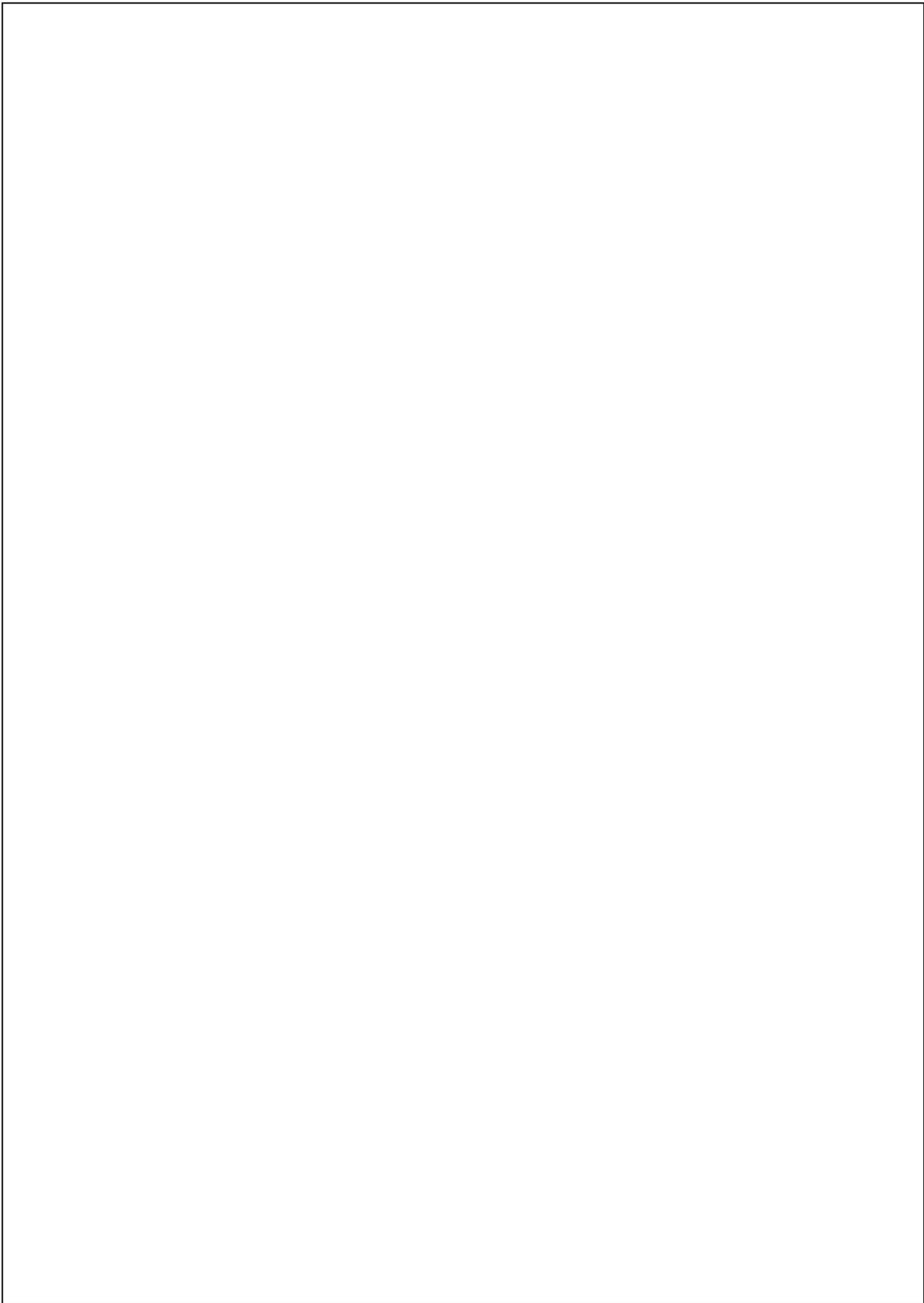
4.3	Pengolahan Angket	45
4.3.1	Hasil Skor Angket Variabel X.....	45
4.3.2	Hasil Skor Angket Variabel Y	46
4.4	Hasil Penelitian	47
4.4.1	Uji Validitas	47
4.4.2	Uji Reabilitas	49
4.4.3	Uji Asumsi Klasik	49
4.4.4	Uji Hipotesis.....	52
4.5	Pembahasan.....	53
4.5.1	Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Individu	53
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....		56
5.1	Kesimpulan	56
5.2	Saran.....	56
DAFTAR PUSTAKA		57
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....		

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Big Five Personality	16
Tabel 3. 1 Kisi-kisi Instrumen.....	31
Tabel 3. 2 Jadwal Penelitian.....	40
Tabel 4. 1 Persentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	43
Tabel 4. 2 Persentase Responden Berdasarkan Usia.....	44
Tabel 4. 3 Persentase Responden Berdasarkan Pendidikan	44
Tabel 4. 4 Hasil Skor Angket Variabel X	45
Tabel 4. 5 Hasil Skor Angket Variabel Y	46
Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas.....	48
Tabel 4. 7 Hasil Uji Reabilitas	49
Tabel 4. 8 One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test	50
Tabel 4. 9 Uji Autokorelasi	51
Tabel 4. 10 Uji Koefisien Determinasi	52
Tabel 4. 11 Uji Parsial (Uji t).....	52

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 3 Kerangka Pemikiran.....	20
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Koperasi Osseda Faolala Perempuan Nias Kota Gunungsitoli.....	42
Gambar 4. 2 Grafik Histogram.....	49
Gambar 4. 3 Normal P-Plot.....	50
Gambar 4. 4 Hasil Uji Heterokedastisitas	51



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kinerja individu 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 individu 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 individu ini akan tercapai didukung oleh atribut individu, upaya kerja dan dukungan organisasi” (Mangkunegara, 2017). Dikatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh individu, seperti yang dinyatakan oleh Pusparani (2019:541) “individu akan berusaha memberikan semua usaha yang dimilikinya untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.”

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 individu 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 individu 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.

Kinerja individu menjadi faktor kritis yang mempengaruhi keberhasilan dan pertumbuhan organisasi. Namun, kinerja individu tidak hanya dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti keberhasilan kolektif, penghargaan dan sanksi sosial, dilema sosial, pemalasan sosial, saling ketergantungan di masa depan, dan identitas sosial. Tetapi juga dipengaruhi oleh faktor internal, seperti identitas, keinginan untuk berprestasi, perbedaan peran anggota, ukuran tim, pencapaian status individu, dan komitmen anggota (O'Connor, 2006). Dalam sebuah studi tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, ada lima faktor utama yang diidentifikasi yakni pendapatan, imbalan dan insentif, lingkungan tempat kerja, faktor pekerjaan-keluarga, dan kepribadian (Boon et al., 2012). Studi ini menemukan bahwa faktor yang berhubungan dengan pekerjaan-keluarga dan kepribadian memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja pekerjaan 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. Ketelitian 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. Ketelitian, stabilitas emosi, dan kesesuaian secara konsisten berkorelasi dengan prestasi akademik (Andersen et al., 2020). Sifat-sifat kepribadian juga dapat memengaruhi efektivitas kepemimpinan. Sebagai contoh, ketelitian yang tinggi dan neurotisme yang rendah telah dikaitkan dengan efisiensi yang lebih tinggi dalam peran kepemimpinan (Yeh et al., 2016). Penelitian telah menemukan hubungan positif antara kepemimpinan karismatik, kepribadian karyawan, dan kinerja karyawan. Baik kepemimpinan karismatik maupun kepribadian karyawan berkontribusi secara

signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan sifat-sifat kepribadian menjelaskan sebagian besar varians dalam kinerja (Supratman et al., 2021)

Menurut Jenkins & Allport (1938) dalam Nichols (2019) kepribadian adalah organisasi dinamis dalam diri individu dari sistem psikofisik yang menentukan karakteristik perilaku dan pemikiran. Merupakan sistem kekuatan psikis, yang perkembangannya memiliki tujuan dan aktivitasnya diarahkan untuk menemukan kesenangan dan menghindari ketidakseimbangan (Freud, 2014). Lebih lanjut, (Jung et al., 2019) menjelaskan bahwa kepribadian adalah struktur yang dinamis dan terus berkembang, pola dasar individu dari sebuah proses kehidupan. Hal yang sama dikemukakan oleh Bandura (1996 dalam Heffernan, 2016), menurutnya kepribadian adalah sistem agen yang beroperasi dengan sendirinya dan proaktif dalam membentuk perkembangannya. Kepribadian adalah tatanan sikap yang mendasari perilaku seseorang (Theodore M. Newcomb dalam Kurniawati, 2018: 44).

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 individu 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. Koperasi Konsumen Osseda Faolala Perempuan Nias didirikan dengan tujuan utama untuk meningkatkan kesejahteraan anggota perempuan Nias melalui usaha ekonomi yang berkelanjutan. Koperasi Konsumen Osseda Faolala Perempuan Nias yang

bervisi: Terwujudnya **koperasi Osseda Faolala Perempuan Nias** yang mampu meningkatkan kemandirian ekonomi, pendidikan dan politik perempuan.

Koperasi ini berfungsi sebagai wadah bagi anggota untuk saling berbagi sumber daya, melaksanakan kegiatan ekonomi bersama, serta mendapatkan manfaat ekonomi yang lebih baik melalui peningkatan daya tawar dan efisiensi. Koperasi Konsumen Osseda Faolala Perempuan Nias berperan penting dalam mendorong pemberdayaan perempuan Nias dan memberikan akses yang lebih baik terhadap peluang ekonomi di wilayah kepulauan Nias. Koperasi ini berkomitmen untuk memberikan layanan dan manfaat yang maksimal kepada anggotanya melalui pengelolaan usaha secara mandiri, profesional, berkualitas, akuntabel dan transparan.

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.

Beberapa karyawan Koperasi Konsumen Osseda Faolala Perempuan Nias memiliki kepribadian yang cenderung pasif dan kurang proaktif. Mereka tidak memiliki motivasi intrinsik untuk mengambil inisiatif, mengembangkan ide-ide baru, atau mencari peluang perbaikan untuk meningkatkan kinerja mereka. Hal ini dapat mempengaruhi kemajuan dan efektivitas karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Kemampuan untuk bekerja dalam tim juga merupakan masalah yang berkaitan dengan kepribadian karyawan di Koperasi Konsumen Osseda Faolala Perempuan Nias. Beberapa karyawan cenderung

memiliki sifat individualis atau sulit berkomunikasi dan bekerja sama dengan orang lain. Ketidakmampuan untuk berkolaborasi secara efektif dan menghargai kontribusi anggota tim lainnya dapat menghambat pencapaian tujuan bersama dan menurunkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Selain itu, kurangnya motivasi dan semangat kerja juga menjadi perhatian di Koperasi Konsumen Osseda Faolala Perempuan Nias. Beberapa karyawan memiliki kepribadian yang kurang termotivasi atau tidak memiliki semangat kerja yang tinggi. Hal ini dapat berdampak negatif pada produktivitas dan kualitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan. Terakhir, mengelola stres juga merupakan masalah yang berkaitan dengan kepribadian karyawan. Beberapa karyawan Osseda memiliki karakter yang kurang mampu mengelola stres dengan baik. Ketika mereka menghadapi tekanan atau tantangan yang tinggi, mereka menjadi cemas, mudah stres, atau sulit berkonsentrasi. Hal ini berpotensi mempengaruhi kinerja mereka secara keseluruhan.

Hal tersebut di atas sejalan dengan penelitian Indrastuti (2021), yang mengkaji bagaimana kepribadian mempengaruhi kinerja pegawai dan hasil penelitian ini mendukung hipotesis bahwa kepribadian tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, tetapi kepribadian pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kompetensi pegawai. Kompetensi karyawan menjadi metrik yang menyampaikan hubungan pribadi dan menunjukkan kinerja karyawan yang lebih baik.

Berbeda dengan penelitian lain oleh Sibgotallah et al., (2022), dengan menggunakan metode *literature review* menyimpulkan bahwa kepribadian seseorang mempengaruhi kinerjanya dengan ranking talenta dan keterampilan. Potensi dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Karyawan berbakat merupakan aset bagi organisasi untuk tetap kompetitif. Untuk mendukung pelayanan tersebut diperlukan karyawan yang memiliki kepribadian dan motivasi yang tercermin dalam sikap mereka.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kepribadian individu merupakan faktor psikologis yang unik dan memengaruhi pola pikir, emosi, dan perilaku individu. Berbagai penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa kepribadian individu dapat mempengaruhi kinerja

mereka dalam konteks organisasi. Kepribadian yang tepat dapat mendorong individu untuk beradaptasi, bekerja keras, memiliki motivasi yang tinggi, dan berinteraksi dengan baik dengan anggota lainnya, yang semuanya berkontribusi pada peningkatan kinerja individu. Dalam konteks organisasi, pemahaman tentang pengaruh kepribadian terhadap kinerja individu dapat membantu pengambil keputusan dalam proses rekrutmen, penempatan pegawai, pengembangan karyawan, dan manajemen kinerja. Dengan mempertimbangkan kepribadian individu, organisasi dapat memaksimalkan potensi karyawan dan mencapai kinerja yang lebih baik secara keseluruhan.

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 individu dalam organisasi pada Koperasi Konsumen Osseda Faolala Perempuan Nias di Kota Gunungsitoli”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, terdapat beberapa masalah yang dapat diidentifikasi terkait dengan pengaruh kepribadian terhadap kinerja individu dalam organisasi pada Koperasi Konsumen Osseda Faolala Perempuan Nias. Berikut adalah identifikasi masalah yang dapat ditemukan:

1. Kesulitan dalam beradaptasi dengan perubahan
2. Kurangnya motivasi dan semangat kerja
3. Kemampuan bekerja dalam tim yang kurang
4. Kepribadian yang pasif dan kurang proaktif
5. Kemampuan dalam mengelola stres yang kurang

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka yang menjadi batasan masalah dari penelitian ini adalah kepribadian dan kinerja individu karyawan pada Koperasi Konsumen Osseda Faolala Perempuan Nias di Kota Gunungsitoli.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah di atas, maka yang menjadi rumusan masalah penelitian adalah "Apakah kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individu karyawan Koperasi Konsumen Osseda Faolala Perempuan Nias di Kota Gunungsitoli?"

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh kepribadian karyawan Koperasi Konsumen Osseda Faolala Perempuan Nias di kota Gunungsitoli.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat yang berguna bagi berbagai pihak. Adapun manfaat yang diharapkan tersebut antara lain :

1. Bagi Penulis

Penelitian ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan skripsi pada jurusan Manajemen di Universitas Nias. Selain itu, diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan mengenai kepribadian terhadap kinerja individu dalam organisasi

2. Bagi Fakultas Ekonomi Universitas Nias

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi media bagi peneliti sebagai bahan pertimbangan dan referensi selanjutnya dengan menggunakan dasar dan konsep penelitian yang sama yaitu tentang pengaruh kepribadian terhadap kinerja individu dalam organisasi

3. Bagi lokasi penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih dalam mengenai karakteristik kepribadian karyawan di lingkungan koperasi konsumen. Hal ini dapat membantu memperkaya pemahaman teoritis mengenai aspek kepribadian dalam konteks organisasi yang spesifik.

4. Bagi Peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi literatur atau bahan acuan untuk penelitian selanjutnya dengan topik yang sama agar lebih banyak orang yang memahami dengan benar bagaimana pengaruh kepribadian terhadap kinerja individu dalam organisasi.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kepribadian

2.1.1 Pengertian Kepribadian Menurut Ahli

Menurut Horton (dalam Syah, 2019), kepribadian adalah keseluruhan sikap, perasaan, ekspresi, dan temperamen seseorang. Sikap, perasaan, ekspresi, dan temperamen itu akan terwujud dalam tindakan seseorang jika dihadapkan pada situasi tertentu. Setiap orang mempunyai kecenderungan berperilaku yang baku, atau berpola dan konsisten, sehingga menjadi ciri khas pribadinya. Sedangkan pengertian kepribadian menurut Schaefer dan Lamm (dalam Syah, 2019) adalah sebagai keseluruhan pola sikap, kebutuhan, ciri-ciri khas, dan perilaku seseorang. Pola berarti sesuatu yang sudah menjadi standar atau baku, berlaku terus-menerus secara konsisten dalam menghadapi situasi yang dihadapi. Pola perilaku dengan demikian juga merupakan perilaku yang sudah baku, yang cenderung ditampilkan seseorang jika ia dihadapkan pada situasi kehidupan tertentu, orang yang pada dasarnya pemalu cenderung menghindarkan diri dari kontak mata dengan lawan bicaranya.

Menurut Hartini et al., (2021), “kepribadian atau *personality* adalah sikap yang melekat pada diri seseorang dan biasanya merupakan ciri/penanda (signature) pada setiap manusia.” Kepribadian seseorang cenderung akan terlihat secara tindakan konkret, seperti apa yang akan dilakukan dan akan tampak di permukaan. Kepribadian setiap orang bersifat unik/bersifat khas, sehingga dapat dipastikan kepribadian manusia di dunia ini tidak akan ada yang sama persis kepribadiannya. Sementara, menurut Rivai & Mulyadi (Silaen et al., 2021), “kepribadian (*personality*) adalah sifat hakiki yang tercermin pada sikap seseorang atau suatu bangsa yang membedakan dirinya dari orang atau bangsa lain.”

Berdasarkan definisi kepribadian yang dikemukakan oleh beberapa ahli, dapat disimpulkan bahwa kepribadian merupakan keseluruhan pola sikap, perasaan, ekspresi, kebutuhan, dan perilaku seseorang yang konsisten dan berulang dalam menghadapi situasi tertentu. Kepribadian juga merupakan ciri khas atau penanda yang melekat pada diri seseorang yang membedakannya dari orang lain, serta bersifat unik dan tidak ada yang sama persis. Kepribadian juga dapat tercermin dalam tindakan konkret yang dilakukan oleh seseorang, seperti cara berbicara, berinteraksi dengan orang lain, dan menghadapi masalah. Oleh karena itu, kepribadian sangat penting dalam konteks perilaku organisasi, karena dapat memengaruhi interaksi dan kinerja seseorang di lingkungan kerja.

2.1.2 Ciri-Ciri Kepribadian

Abin Syamsuddin (dalam Syah, 2019), mengemukakan tentang aspek-aspek kepribadian, yang di dalamnya mencakup:

- a. Karakter yaitu konsekuen tidaknya dalam mematuhi etika perilaku, konsiten tidaknya dalam memegang pendirian atau pendapat.
- b. Temperamen yaitu disposisi reaktif seorang, atau cepat lambatnya mereaksi terhadap rangsangan-rangsangan yang datang dari lingkungan.
- c. Sikap; sambutan terhadap objek yang bersifat positif, negatif atau *ambivalen*.
- d. Stabilitas emosi yaitu kadar kestabilan reaksi emosional terhadap rangsangan dari lingkungan. Seperti mudah tidaknya tersinggung, marah, sedih, atau putus asa
- e. *Responsibilitas* (tanggung jawab) adalah kesiapan untuk menerima risiko dari tindakan atau perbuatan yang dilakukan. Seperti mau menerima risiko secara wajar, cuci tangan, atau melarikan diri dari risiko yang dihadapi.

- f. Sosiabilitas yaitu disposisi pribadi yang berkaitan dengan hubungan interpersonal, seperti: sifat pribadi yang terbuka atau tertutup dan kemampuan berkomunikasi dengan orang lain.

2.1.3 Kepribadian yang Sehat

Dalam buku Syah (2019), menuliskan bahwa setiap individu memiliki ciri-ciri kepribadian tersendiri, mulai dari yang menunjukkan kepribadian yang sehat atau justru yang tidak sehat. Berdasarkan hal di atas, Elizabeth (Syah, 2019) mengemukakan ciri-ciri kepribadian yang sehat sebagai berikut:

- a. Mampu menilai diri sendiri secara realistik; mampu menilai diri apa adanya tentang kelebihan dan kekurangannya, secara fisik, pengetahuan, keterampilan dan sebagainya.
- b. Mampu menilai situasi secara realistik; dapat menghadapi situasi atau kondisi kehidupan yang dialaminya secara realistik dan mau menerima secara wajar, tidak mengharapkan kondisi kehidupan itu sebagai sesuatu yang sempurna.
- c. Mampu menilai prestasi yang diperoleh secara realistik; dapat menilai keberhasilan yang diperolehnya dan meraksinya secara rasional, tidak menjadi sombong, angkuh atau mengalami *superiority complex*, apabila memperoleh prestasi yang tinggi atau kesuksesan hidup. Jika mengalami kegagalan, dia tidak mereaksinya dengan frustrasi, tetapi dengan sikap optimistik.
- d. Menerima tanggung jawab; dia mempunyai keyakinan terhadap kemampuannya untuk mengatasi masalah-masalah kehidupan yang dihadapinya.
- e. Kemandirian; memiliki sifat mandiri dalam cara berpikir, dan bertindak, mampu mengambil keputusan, mengarahkan dan mengembangkan diri serta menyesuaikan diri dengan norma yang berlaku di lingkungannya.
- f. Dapat mengontrol emosi; merasa nyaman dengan emosinya, dapat menghadapi situasi frustrasi, depresi, atau stress secara positif atau konstruktif, tidak destruktif (merusak)
- g. Berorientasi tujuan; dapat merumuskan tujuan-tujuan dalam setiap aktivitas dan kehidupannya berdasarkan pertimbangan secara matang (rasional), tidak atas dasar paksaan dari luar, dan berupaya mencapai tujuan dengan cara mengembangkan kepribadian (wawasan), pengetahuan dan keterampilan.
- h. Berorientasi keluar (ekstrovert); bersifat respek, empati terhadap orang lain, memiliki kepedulian terhadap situasi atau masalah-masalah lingkungannya dan bersifat fleksibel dalam berpikir, menghargai dan menilai orang lain seperti dirinya, merasa nyaman dan terbuka terhadap orang lain, tidak membiarkan dirinya dimanfaatkan untuk menjadi korban orang lain dan mengorbankan orang lain, karena kekecewaan dirinya.
- i. Penerimaan sosial; mau berpartisipasi aktif dalam kegiatan sosial dan memiliki sikap bersahabat dalam berhubungan dengan orang lain.
- j. Memiliki filsafat hidup; mengarahkan hidupnya berdasarkan filsafat hidup yang berakar dari keyakinan agama yang dianutnya.

- k. Berbahagia; situasi kehidupannya diwarnai kebahagiaan, yang didukung oleh faktor-faktor *achievement* (prestasi), *acceptance* (penerimaan), dan *affection* (kasih sayang).

2.1.4 Kepribadian yang Tidak Sehat

Elizabeth (Syah, 2019) menurut, ciri-ciri kepribadian yang tidak sehat sebagai berikut:

- a. Mudah marah (tersinggung)
- b. Menunjukkan kekhawatiran dan kecemasan
- c. Sering merasa tertekan (stress atau depresi)
- d. Bersikap kejam atau senang mengganggu orang lain yang usianya lebih muda atau terhadap binatang
- e. Ketidakmampuan untuk menghindari dari perilaku menyimpang meskipun sudah diperingati atau dihukum
- f. Kebiasaan berbohong
- g. Hiperaktif
- h. Bersikap memusuhi semua bentuk otoritas
- i. Senang mengkritik/menceemooh orang lain
- j. Sulit tidur
- k. Kurang memiliki rasa tanggung jawab
- l. Sering mengalami pusing kepala (meskipun penyebabnya bukan faktor yang bersifat organis)
- m. Kurang memiliki kesadaran untuk mentaati ajaran agama
- n. Pesimis dalam menghadapi kehidupan
- o. Kurang bergairah (bermuram durja) dalam menjalani kehidupan

2.1.5 Faktor Penentu Kepribadian

Dalam buku yang di tulis Syah (2019), tentang “Perilaku Organisasi-Konsep dan Implementasi ada beberapa faktor-faktor penentu kepribadian antara lain:

a. Faktor Keturunan

Keturunan merujuk pada faktor genetika seorang individu. Tinggi fisik, bentuk wajah, gender, temperamen, komposisi otot dan refleks, tingkat energi dan irama biologis adalah karakteristik yang pada umumnya dianggap, entah sepenuhnya atau secara substansial, dipengaruhi oleh siapa orang tua dari individu tersebut, yaitu komposisi biologis, psikologis, dan psikologis bawaan dari individu.

Terdapat tiga dasar penelitian yang berbeda yang memberikan sejumlah kredibilitas terhadap argumen bahwa faktor keturunan memiliki peran penting dalam menentukan kepribadian seseorang. Dasar pertama berfokus pada penyokong genetik dari perilaku dan temperamen anak-anak. Dasar kedua berfokus pada anak-anak kembar yang dipisahkan sejak lahir. Dasar ketiga meneliti konsistensi kepuasan kerja dari waktu ke waktu dan dalam berbagai situasi.

Penelitian terhadap anak-anak memberikan dukungan yang kuat terhadap pengaruh dari faktor keturunan. Bukti menunjukkan bahwa sifat-sifat seperti perasaan malu, rasa takut, dan agresif dapat dikaitkan dengan karakteristik genetik bawaan. Temuan ini mengemukakan bahwa beberapa

sifat kepribadian mungkin dihasilkan dari kode genetik sama yang memengaruhi faktor-faktor seperti tinggi badan dan warna rambut. Para peneliti telah mempelajari lebih dari 100 pasangan kembar identik yang dipisahkan sejak lahir dan dibesarkan secara terpisah. Ternyata peneliti menemukan kesamaan untuk hampir setiap ciri perilaku, ini menandakan bahwa bagian variasi yang signifikan di antara anak-anak kembar ternyata terkait dengan faktor genetik. Penelitian ini juga memberi kesan bahwa lingkungan pengasuhan tidak begitu memengaruhi perkembangan kepribadian atau dengan kata lain, kepribadian dari seorang kembar identik yang dibesarkan di keluarga yang berbeda ternyata lebih mirip dengan pasangan kembarnya dibandingkan kepribadian seorang kembar identik dengan saudara-saudara kandungnya yang dibesarkan bersama-sama.

b. Faktor Lingkungan

Faktor lain yang memberi pengaruh cukup besar terhadap pembentukan karakter adalah lingkungan di mana seseorang tumbuh dan dibesarkan; norma dalam keluarga, teman, dan kelompok sosial; dan pengaruh-pengaruh lain yang seorang manusia dapat alami. Faktor lingkungan ini memiliki peran dalam membentuk kepribadian seseorang. Sebagai contoh, budaya membentuk norma, sikap, dan nilai yang diwariskan dari satu generasi ke generasi berikutnya dan menghasilkan konsistensi seiring berjalannya waktu sehingga ideologi yang secara intens berakar di suatu kultur mungkin hanya memiliki sedikit pengaruh pada kultur yang lain. Misalnya, orang-orang Amerika Utara memiliki semangat ketekunan, keberhasilan, kompetisi, kebebasan, dan etika kerja Protestan yang terus tertanam dalam diri mereka melalui buku, sistem sekolah, keluarga, dan teman, sehingga orang-orang tersebut cenderung ambisius dan agresif bila dibandingkan dengan individu yang dibesarkan dalam budaya yang menekankan hidup bersama individu lain, kerja sama, serta memprioritaskan keluarga daripada pekerjaan dan karier.

2.1.6 Sifat-Sifat Kepribadian

Berbagai penelitian awal mengenai struktur kepribadian berkisar di seputar upaya untuk mengidentifikasi dan menamai karakteristik permanen yang menjelaskan perilaku individu seseorang. Karakteristik yang umumnya melekat dalam diri seorang individu adalah malu, agresif, patuh, malas, ambisius, setia, dan takut. Karakteristik-karakteristik tersebut jika ditunjukkan dalam berbagai situasi, disebut sifat-sifat kepribadian. Sifat kepribadian menjadi suatu hal yang mendapat perhatian cukup besar karena para peneliti telah lama meyakini bahwa sifat-sifat kepribadian dapat membantu proses seleksi karyawan, menyesuaikan bidang pekerjaan dengan individu, dan memandu keputusan pengembangan karier (Ensiklopedia 2022).

2.1.7 Indikator Kepribadian

Sebelumnya telah dilakukan berbagai upaya untuk mengidentifikasi sifat-sifat utama yang mempengaruhi perilaku seseorang. Namun, sering kali hasil dari upaya tersebut hanya menghasilkan daftar sifat yang panjang dan sulit untuk diterapkan secara umum, sehingga tidak memberikan banyak bimbingan praktis bagi pembuat keputusan dalam sebuah organisasi. Ada dua pengecualian, yaitu *Myers-Briggs Type Indicator* dan Model Lima Besar, yang selama 20 tahun terakhir telah menjadi kerangka kerja yang dominan untuk mengidentifikasi dan mengklasifikasikan sifat-sifat individu. Kedua pendekatan tersebut memberikan bimbingan yang lebih praktis bagi para pembuat keputusan dalam organisasi.

a. Myers-Briggs Type Indicator

Myers-Briggs Type Indicator (MBTI) adalah tes kepribadian menggunakan empat karakteristik dan mengklasifikasikan individu ke dalam salah satu dari 16 tipe kepribadian. Berdasarkan jawaban yang diberikan dalam tes tersebut, individu diklasifikasikan ke dalam karakteristik ekstrasver atau introver, sensitif atau intuitif, pemikir atau perasa, dan memahami atau menilai. Instrumen ini adalah instrumen penilai kepribadian yang paling sering digunakan. MBTI telah dipraktikkan secara luas di perusahaan-perusahaan global seperti Apple Computers, AT&T, Citigroup, GE, 3M Co., dan berbagai rumah sakit, institusi pendidikan, dan angkatan bersenjata AS.

MBTI merupakan salah satu tes kepribadian yang akurat. Tes ini dibuat oleh Katharine Cook Briggs dan anaknya Isabel Briggs Myers. MBTI dibuat agar seseorang dapat mengenal kepribadiannya dan orang lain, dan agar orang-orang tahu bahwa kepribadian bukanlah hal yang perlu dibandingkan karena memang telah berbeda sejak awal.

Menurut Ensiklopedia (2022) MBTI didasarkan pada 4 dimensi utama yang saling berlawanan. Berikut ini adalah 4 dimensi tersebut.

1) *Extrovert (E) vs. Introvert (I)*

Extrovert adalah tipe yang menyukai dunia luar. Mereka suka bergaul dan berinteraksi dengan orang lain. Sedangkan *introvert* adalah sebaliknya. Mereka cenderung lebih senang menghabiskan waktu sendiri, merenung, membaca, dan walaupun ingin menghabiskan waktu dengan orang lain, mereka lebih memilih untuk bertemu dengan orang terdekatnya.

2) *Sensing (S) vs. Intuitive (N)*

Sensing adalah tipe orang yang berpikir logis, percaya pada fakta, dan realistis. Mereka menggunakan data yang konkrit sebagai pedoman. Sedangkan *intuitive* adalah tipe orang yang senang memprediksi sesuatu berdasarkan *feeling* mereka. Mereka senang berandai-andai dan cenderung lebih inovatif.

3) *Thinking (T) vs. Feeling (F)*

Thinking merupakan tipe orang yang menggunakan logika dan menganalisis sesuatu terlebih dahulu sebelum mengambil keputusan. Mereka cenderung lebih objektif, kaku, dan keras kepala. Sedangkan *feeling* adalah orang yang cenderung menggunakan perasaan, empati, serta nilai-nilai yang diyakini untuk mengambil keputusan. *Thinking* cenderung lebih mengutamakan pikiran daripada perasaan, sedangkan *feeling* adalah sebaliknya.

4) *Judging (J) vs. Perceiving (P)*

Judging di sini bukan berarti menghakimi, melainkan merupakan tipe orang yang bertumpu pada rencana yang sistematis serta bertindak secara teratur. Mereka tidak menyukai hal-hal di luar perencanaannya. Sementara *perceiving* merupakan orang yang bersifat fleksibel, spontan, dan bertindak secara random untuk melihat peluang yang ada.

b. *Model Lima Besar*

Myers-Briggs Type Indicator kurang memiliki bukti pendukung yang valid, tetapi hal tersebut tidak berlaku pada model lima faktor kepribadian yang biasanya disebut Model Lima Besar. Selama beberapa tahun terakhir, sejumlah besar penelitian mendukung bahwa lima dimensi dasar saling mendasari dan mencakup sebagian besar variasi yang signifikan dalam kepribadian manusia. Faktor-faktor lima besar mencakup ekstrasversi, mudah akur dan bersepakat, sifat berhati-hati, stabilitas emosi, dan terbuka terhadap hal-hal baru menurut Robert McCrae dan Paul Costa (Xie & Cobb, 2020) yaitu :

1) *Extroversion*

Dimensi ini melihat tingkat kenyamanan hubungan seseorang. Seseorang yang *ektrovert* cenderung lebih suka berteman, bersosialisasi dan menghabiskan waktu dengan orang lain. Berbeda dengan orang memiliki tipe *introvert*, mereka cenderung lebih senang menghabiskan waktu sendiri.

2) *Agreeableness*

Dimensi ini dimiliki oleh orang yang ramah, mampu bersepakat,

kooperatif, dan percaya pada orang lain. Mereka juga memiliki kecenderungan untuk mudah mengikuti orang lain.

3) *Conscientiousness*

Dimensi ini dimiliki oleh orang yang bertanggung jawab, terorganisir, dapat diandalkan, dan gigih.

4) *Emotional Stability*

Dimensi ini menggambarkan seseorang yang memiliki masalah dengan emosi seperti rasa khawatir dan rasa tidak aman. Seseorang yang memiliki tingkat *neuroticism* yang tinggi cenderung lebih gembira dan puas dengan hidupnya dibandingkan seseorang dengan tingkat *neuroticism* yang rendah.

5) *Openness to experience*

Openness merupakan ciri orang yang mudah bertoleransi, kreatif, sensitif, dan mampu bersikap waspada terhadap berbagai perasaan.

Tabel 2.1
Big Five Personality

Skala Trait	Karakteristik skor tinggi	Karakteristik skor rendah
<i>Extraversion</i> Mengukur kuantitas dan intensitas dari interaksi interpersonal, tingkatan aktivitas, kebutuhan akan dorongan, dan kapasitas dan kesenangan.	Mudah menyesuaikan diri dengan lingkungan social, aktif, banyak bicara, orientasi pada hubungan sesame, optimis, fun loving, affectionate.	Tidak ramah, bersahaja, suka menyendiri, orientasi pada tugas, pendiam.
<i>Agreeableness</i> Mengukur kualitas dari apa yang dilakukan dengan orang lain dan apa yang dilakukan terhadap orang lain.	Lembut hati, dapat dipercaya, suka menolong, pemaaf, penurut.	Sinis, kasar, curiga, tidak kooperatif, pedendam, kejam, manipulative.
<i>Neuroticism</i> Menggambarkan stabilitas emosional dengan cakupan-cakupan perasaan negative yang kuat termasuk kecemasan, kesedihan, irritability dan nervous tension.	Tenang, santai, merasa aman, puas terhadap dirinya, tidak emosional, tabah.	Cemas, gugup, emosional, merasa tidak aman, merasa tidak mampu, mudah panik.
<i>Openness</i> Gambaran keluasan, kedalaman dan kompleksitas mental individu dan pengalamannya.	Ingin tahu, minat luas, kreatif, original, imajinatif, untraditional.	Konvensional, sederhana, minat sempit, tidak artistic, dan tidak analitis.
<i>Conscientiousness</i> Mengukur tingkat keteraturan seseorang, ketahanan dan motivasi dalam mencapai tujuan. Berlawanan dengan ketergantungan, dan kecenderungan untuk menjadi malas dan lemah.	Teratur, dapat dipercaya, pekerja keras, disiplin, tepat waktu, teliti, rapi, ambisius, dan tekun.	Tidak bertujuan, tidak dapat dipercaya, malas, kurang perhatian, lalai, sembrono, tidak disiplin, keinginan lemah, suka bersenangsenang.

Sumber: Syah 2019

Dari kedua indikator diatas dapat disimpulkan Big Five sederhana dan mudah digunakan, memandang kepribadian sebagai sesuatu yang dinamis, terintegrasi dengan penelitian ilmiah yang lebih luas, serta konsistensi antar budaya. Sehingga indikator tersebut yang akan digunakan oleh peneliti.

2.2 Kinerja

2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Silaen (Silaen et al., 2021), kinerja atau *job performance* adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan prestasi seseorang dalam melaksanakan tugas atau fungsinya dengan baik. Karyawan yang berhasil memenuhi tanggung jawabnya dengan baik dan menghasilkan kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan standar yang telah disepakati disebut memiliki kinerja yang baik. Secara umum, kinerja dapat diukur berdasarkan pencapaian kuantitas dan kualitas yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut (Kawiana et al., 2020), pada hakikatnya kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan standard dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan tersebut. Kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja atas tugas yang diberikan. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan.

Berdasarkan definisi dari Silaen dan Kawiana, kinerja atau *job performance* adalah kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas atau fungsinya dengan baik dan mencapai standar yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja dapat diukur berdasarkan pencapaian kuantitas dan kualitas yang telah ditetapkan, dan merupakan hasil kerja yang dicapai sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan. Kinerja juga merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan, sehingga untuk mencapai kinerja yang baik, seseorang harus memiliki tingkat kesediaan dan kemampuan yang memadai. Oleh karena itu, kinerja yang baik

sangat penting dalam menjaga produktivitas dan keberhasilan organisasi atau perusahaan.

2.2.2 Faktor Penting Dalam Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Silaen et al. (2021)), ada beberapa faktor penting dalam penilaian kinerja antara lain:

- a. Kuantitas Kerja
Kuantitas pekerjaan dapat menunjukkan kinerja karyawan karena kuantitas kerja melihat seberapa banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan secara efektif dan efisien. Dalam mengukur produktivitas sumber daya manusia, maka karyawan hendaknya diberikan target yang akan dicapai untuk mengetahui seberapa besar nilai atau seberapa banyak pekerjaan yang dapat mereka selesaikan.
- b. Kualitas Kerja
Salah satu indikator penting dalam menilai kinerja karyawan adalah kualitas pekerjaan selain besarnya target pekerjaan yang akan dicapai dan banyaknya pekerjaan yang dapat diselesaikan. Proses karyawan dalam melakukan pekerjaannya sangat berbanding lurus dengan kualitas pekerjaannya. Oleh karena itu, pimpinan dalam mendelegasikan pekerjaan bagi karyawan hendaknya memberikan panduan yang jelas atau sesuai dengan standar dan kebijakan yang telah ditetapkan.
- c. Pengetahuan Tentang Pekerjaan
Karyawan harus memiliki pengetahuan dan keahlian karena hal ini sangat berkaitan dengan kinerja mereka di dalam pekerjaan. Pengetahuan yang diberikan oleh perusahaan lewat pelatihan dan latar belakang pendidikan karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Begitu juga halnya dengan keahlian karyawan, di mana pimpinan memastikan posisi yang ada di dalam perusahaan harus menempatkan karyawan yang sesuai dengan keahliannya.
- d. Perencanaan Kegiatan
Untuk mencapai target yang telah ditetapkan maka karyawan maupun pimpinan perusahaan harus mempunyai standar yang bisa disebut dengan perencanaan. Hal ini sangat penting, karena karyawan dan pimpinan perusahaan akan sulit mengukur sejauh mana pekerjaan yang sudah tercapai jika tidak ada perencanaan. Dalam mengevaluasi kinerja juga dapat menggunakan perencanaan. Untuk mengukur perkembangan yang dapat dicapai sumber daya manusia dalam perusahaan, perencanaan juga dapat dipakai sebagai standar pengukuran, mengevaluasi pekerjaan individu dan sistem edukasi sehingga dapat menjadi data dalam departemen sumber daya manusia. Analisis dan sistem yang baik sangat dibutuhkan dalam mengontrol kinerja karyawan dalam perusahaan. Tanpa ada data yang jelas, maka manajer sumber daya manusia akan mengalami kesulitan melakukan monitoring yang akan menjadi hambatan dalam melakukan penilaian kinerja karyawan tersebut. Untuk melakukan analisa terhadap pekerjaan seseorang maka data sangat diperlukan dan merupakan kunci yang sangat penting.
- e. Otoritas "Wewenang"
Prawirosentono mengatakan bahwa dalam melakukan suatu kerja yang sesuai dengan kontribusinya yang diperintahkan oleh seorang anggota organisasi kepada anggota lainnya dalam suatu organisasi formal adalah sifat dari suatu komunikasi yang disebut dengan otoritas. Perintah yang dimaksud di sini merujuk kepada apa yang boleh dilakukan dan tidak boleh dilakukan.

- f. **Disiplin**
Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku adalah pengertian disiplin menurut Prawirosentono. Jadi disiplin adalah menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dalam pelaksanaan kegiatan kerja karyawan.
- g. **Inisiatif**
Perencanaan yang berkaitan dengan tujuan organisasi yang dihasilkan dari ide yang dibentuk dari daya pikir dan kreativitas.

2.2.3 Karakteristik Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (dalam Silaen et al., 2021), mengatakan bahwa orang yang mempunyai kinerja tinggi memiliki karakteristik sebagai berikut:

- a. Mempunyai komitmen yang tinggi.
- b. Risiko yang dihadapi berani diambil dan ditanggung.
- c. Tujuan yang realistis dimiliki.
- d. Memperjuangkan tujuan untuk direalisasikan dan rencana kerja yang menyeluruh dimiliki.
- f. Umpan balik dari seluruh kegiatan kerja yang dilakukan dapat dimanfaatkan.
- h. Rencana yang telah diprogramkan dapat direalisasikan.

2.2.4 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (dalam Silaen et al., 2021), ada lima indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu:

- a. **Kualitas Kerja**
Kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan dan persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan merupakan ukuran dari kualitas kerja.
- b. **Kuantitas Kerja**
Jumlah yang dinyatakan dalam unit dan siklus aktifitas yang diselesaikan adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam kuantitas.
- c. **Ketepatan Waktu**
Menyelesaikan aktifitas dengan tepat waktu dan memaksimalkan waktu yang ada dengan aktifitas lain.
- d. **Efektifitas**
Menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya dengan cara memaksimalkan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, bahan baku) yang ada.
- e. **Komitmen**
Tingkat di mana seorang karyawan yang dapat menjalankan fungsi kerjanya dan tanggung jawabnya terhadap instansi atau perusahaan disebut dengan komitmen.

2.2.5 Manajemen Kinerja Organisasi

Manajemen kinerja merupakan hal yang penting untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Untuk mencapai hal tersebut,

perlu adanya penilaian dan evaluasi terhadap pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Karyawan juga harus memiliki tanggung jawab dan tugas yang jelas serta disepakati bersama. Selain itu, motivasi karyawan, monitoring, koreksi, komunikasi yang baik, dan dukungan yang diperlukan juga diperlukan dalam manajemen kinerja.

Prinsip-prinsip untuk meningkatkan kinerja yang tinggi termasuk motivasi dan etos kerja yang baik, pemberian imbalan yang memuaskan, karier yang jelas, dan peningkatan kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan. Semua prinsip tersebut sangat penting untuk meningkatkan kinerja yang baik dan hanya dapat dicapai oleh orang-orang yang bekerja secara profesional. Oleh karena itu, profesionalitas sangat berkaitan erat dengan kinerja yang tinggi

Ada beberapa tahapan dalam manajemen kinerja organisasi menurut Silaen (2021), yaitu:

- a. Tahap pertama adalah Perencanaan Kinerja.
Menetapkan harapan kinerja, tujuan bagi kelompok dan individu untuk mencapai tujuan organisasi merupakan perencanaan kinerja agar organisasi berjalan efektif. Apa yang menjadi sasaran serta bagaimana mencapai sasaran dapat mengidentifikasi dan menentukan tingkat kinerja.
- b. Tahap kedua adalah Pengelolaan Kinerja.
Hasil yang ditentukan akan tercapai jika rencana kinerja yang telah ditetapkan dapat dilaksanakan, memberi bantuan praktis yang diperlukan merupakan dukungan manajer kepada karyawan agar karyawan sebagai individu komit terhadap rencana yang telah ditetapkan, serta menyesuaikan target dan prioritas sehubungan dengan perubahan juga memberi pelatihan dan pengembangan. Pada tahap ini, individu bertanggung jawab terhadap kinerja mereka sendiri.
- c. Tahap ketiga adalah Evaluasi Kerja.
Pencapaian kinerja serta hasil yang dijadikan umpan balik merupakan proses dari evaluasi kinerja. Penilaian kerja dilakukan secara objektif dari hasil evaluasi yang melibatkan berbagai pihak.
- d. Tahap keempat adalah *Reward* dan *Punishment*.
Motivasi yang diberikan organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan dapat berupa hukuman dan penghargaan. Setelah melihat hasil kinerja para karyawan, maka dapat diketahui apakah karyawan dapat diberikan penghargaan atau apakah karyawan diberikan hukuman.

Dalam menerapkan Manajemen Kinerja, ada beberapa manfaat yang dapat diperoleh, yaitu:

- a. Untuk pencapaian tujuan perusahaan, karyawan diberi kesempatan untuk mengaktualisasikan diri, baik secara individu maupun secara kelompok guna meningkatkan kinerja.
- b. Produktifitas akan mengalami peningkatan jika kinerja sumber daya manusia juga mengalami peningkatan.

- c. Menyusun program pengembangan dan pelatihan karyawan yang tepat guna untuk mendukung perusahaan sehingga tercipta tenaga kerja yang terampil.
- d. Memberi umpan balik dari prestasi yang diperoleh karyawan untuk meningkatkan prestasi dan potensi yang dimiliki sehingga merangsang minat dan pengembangan.
- e. Mempererat hubungan atasan dan bawahan dalam proses penilaian prestasi kerja dengan membuka jalur komunikasi dan dialog yang terbuka.

Manusia memiliki faktor psikologi yang mencerminkan hubungan antara kepuasan, kebutuhan, dan sikap dengan motivasi. Hasrat dan keinginan yang ada dalam diri manusia merupakan sumber dari motivasi tersebut. Dalam hal ini, kepuasan yang dirasakan manusia, kebutuhan yang perlu dipenuhi, serta sikap yang diambil oleh manusia merupakan faktor yang saling terkait dan memengaruhi motivasi dalam dirinya. Oleh karena itu, manusia perlu memahami dan mengelola faktor psikologis tersebut agar dapat memotivasi diri dan mencapai tujuan yang diinginkan.

Dukungan organisasi yang memadai dan tingkat usaha yang sesuai akan memberikan motivasi bagi karyawan untuk bekerja dengan lebih baik. Kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas pekerjaan juga sangat penting karena akan mempengaruhi kinerja dan hasil kerja yang dihasilkan.

Penting untuk merancang dan menindaklanjuti kegiatan kinerja sebagai dasar informasi untuk melakukan evaluasi kinerja karyawan. Evaluasi kinerja yang dilakukan secara objektif dan jujur sangat penting untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi manajemen kinerja. Dalam rangka memperoleh data atau informasi yang akurat tentang kinerja karyawan, perlu dilakukan evaluasi kinerja yang terstruktur dan sistematis. Hal ini akan membantu menilai baik buruknya atau tinggi rendahnya kinerja karyawan dengan objektif dan jujur.

Karyawan yang dianggap baik dalam menjalankan tugasnya harus memahami bagaimana mencapai tujuan dan harapan perusahaan sebagai penilaian kinerja. Sistem informasi manajemen digunakan dalam manajemen kinerja untuk mengevaluasi kinerja karyawan. Penilaian kinerja ini dapat dilakukan oleh orang-orang yang mampu menghubungkan kinerja karyawan dengan tujuan perusahaan serta dapat memantau kinerja karyawan selama beberapa periode tertentu.

Menurut Silaen et al., (2021)), dalam menerapkan manajemen kinerja ada beberapa kendala yang dihadapi, yaitu:

- a. Adanya multi-prestasi disebabkan tata cara yang sulit dan kriteria penilaian yang tidak jelas pengertiannya. Selain itu pimpinan sering tidak memiliki waktu yang cukup untuk menerapkannya.
- b. Pimpinan tidak ingin merusak hubungan baik dengan bawahan dan tidak ingin berkonfrontasi dengan bawahan karena sering ditemukan karyawan yang kinerjanya dinilai kurang baik.
- c. Pimpinan tidak memahami aspek-aspek apa yang harus diperhatikan ketika harus memberikan penilaian.
- d. Bawahan tidak mendapatkan umpan balik guna memperbaiki kinerja karena pengalaman di waktu yang lalu mendapatkan perlakuan yang buruk dari pimpinan atas kinerja bawahan yang kurang baik.
- e. Apabila berhubungan dengan kinerja, maka bawahan tidak suka akan kritikan pimpinan.
- f. Kurangnya sosialisasi akan pentingnya manajemen kinerja yang mengakibatkan bawahan tidak memahami bahwa manfaat dari penerapan manajemen kinerja ini merupakan keberhasilan dari organisasi.

2.3 Penelitian Terdahulu

- a. Penulis : Fatmala et al.
Judul : Pengaruh Kepribadian Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kota Pematangsiantar
Tahun terbit : 2019
Jurnal : *Maker: Jurnal Manajemen*, 5(1), 66–76.
<https://doi.org/10.37403/maker.v5i1.108>
Hasil/Kesimpulan : Untuk meningkatkan kepribadian pada Kantor Kementerian Agama Kota Pematangsiantar perlu ditingkatkan karena masih ada indikator yang belum optimal. Untuk itu pegawai dalam mengerjakan tugas-tugasnya sebaiknya memperhatikan waktu atau hasil dari apa yang dikerjakan, bekerja dengan sepenuh hati dan memiliki kejujuran yang baik dalam bekerja.
- b. Penulis : Octavia et al.,
Judul : Pengaruh Kepribadian, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan
Tahun terbit : 2020
Jurnal : *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 130–144.
<https://doi.org/10.23960/jbm.v16i2.87>
Hasil/Kesimpulan : Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa kepribadian berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji t yaitu nilai thitung sebesar $3,414 > 1,652$ tabel. Semakin tinggi tingkat kepribadian yang dimiliki karyawan maka akan meningkatkan kinerja

yang dihasilkan karyawan. Berdasarkan temuan ini hipotesis yang diajukan didukung yaitu kepribadian berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

- c. Penulis : Sari et al.,
 Judul : Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan di PT BNI Syariah Bengkulu
 Tahun terbit : 2020
 Jurnal : *Repository Universitas Muhammadiyah Bengkulu*, accessed July 30, 2023,
 Hasil/Kesimpulan : Kepribadian berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BNI Syariah Bengkulu. Hal ini berarti bahwa karyawan yang memiliki kepribadian yang baik akan dapat menyebabkan peningkatan kinerja dalam perusahaan.

Berdasarkan tiga penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepribadian berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Semakin baik kepribadian yang dimiliki karyawan, maka semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan. Oleh karena itu, perlu dilakukan upaya untuk meningkatkan kepribadian karyawan, seperti mengedepankan waktu dan hasil kerja, bekerja dengan sepenuh hati, memiliki kejujuran yang baik dalam bekerja, dan lain sebagainya. Dengan meningkatkan kepribadian karyawan, perusahaan dapat mencapai kinerja yang lebih baik dan sukses dalam mencapai tujuannya.

Terdapat beberapa perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilaksanakan oleh peneliti:

1) Objek Penelitian

Penelitian terdahulu lebih spesifik pada satu instansi atau perusahaan tertentu seperti Kantor Kementerian Agama Kota Pematangsiantar atau PT BNI Syariah Bengkulu. Sedangkan judul penelitian ini fokus pada koperasi konsumen Ossefa Faolala Perempuan Nias (OSSEDA) di Kota Gunungsitoli.

2) Variabel Penelitian

Penelitian terdahulu lebih fokus pada keterkaitan antara kepribadian dan kinerja karyawan, sedangkan penelitian ini berfokus pada pengaruh kepribadian terhadap kinerja individu dalam organisasi. Variabel yang

diukur juga berbeda-beda tergantung dari fokus penelitian tersebut.

3) Responden

Penelitian terdahulu menggunakan responden yang berbeda-beda tergantung pada objek penelitian. Sedangkan pada penelitian ini, responden khususnya adalah karyawan atau anggota koperasi konsumen Osseda di Kota Gunungsitoli.

4) Lokasi Penelitian

Penelitian terdahulu dilakukan pada kota-kota atau wilayah-wilayah tertentu seperti Kota Pematangsiantar atau Bengkulu. Sedangkan pada penelitian ini, lokasi penelitian difokuskan pada Kota Gunungsitoli.

5) Jenis Koperasi

Penelitian ini mengambil subjek penelitian pada koperasi konsumen Osseda Faolala Perempuan Nias, sedangkan penelitian terdahulu tidak terlalu spesifik dalam memfokuskan pada jenis koperasi tertentu.

Terdapat beberapa alasan mengapa perbedaan yang disebutkan perlu dipertimbangkan dalam melakukan penelitian terkait pengaruh kepribadian terhadap kinerja individu dalam organisasi pada koperasi konsumen Osseda Faolala Perempuan Nias (OSSEDA) di Kota Gunungsitoli.

Pertama, penelitian ini memberikan kontribusi baru dalam pengembangan ilmu pengetahuan tentang keterkaitan antara kepribadian dan kinerja dalam konteks koperasi konsumen. Sebelumnya, penelitian yang dilakukan hanya terbatas pada instansi atau perusahaan tertentu, sehingga penelitian ini dapat memberikan pemahaman baru tentang bagaimana kepribadian mempengaruhi kinerja di koperasi konsumen.

Kedua, dengan memfokuskan pada koperasi konsumen Osseda Faolala Perempuan Nias di Kota Gunungsitoli, penelitian ini dapat memberikan informasi yang lebih spesifik dan relevan bagi organisasi tersebut. Hal ini dapat membantu organisasi dalam mengambil keputusan dan mengembangkan program atau kebijakan yang dapat meningkatkan kinerja individu dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

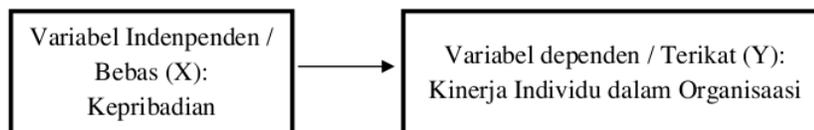
Ketiga, perbedaan dalam variabel penelitian dan lokasi penelitian juga memberikan nuansa baru dalam menjawab masalah penelitian. Dalam

penelitian ini, fokus pada pengaruh kepribadian terhadap kinerja individu dalam organisasi, sedangkan pada penelitian sebelumnya lebih fokus pada keterkaitan antara kepribadian dan kinerja karyawan. Selain itu, lokasi penelitian yang difokuskan pada Kota Gunungsitoli juga memberikan gambaran yang berbeda tentang bagaimana faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu dalam organisasi.

Dengan demikian, penelitian ini memiliki nilai penting dalam memberikan kontribusi baru pada pengembangan ilmu pengetahuan tentang pengaruh kepribadian terhadap kinerja individu dalam organisasi di konteks koperasi konsumen. Hal ini juga memberikan informasi yang lebih spesifik dan relevan bagi organisasi serta memberikan gambaran yang berbeda tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu dalam organisasi.

2.4 Kerangka Berpikir

Menurut Sugiyono (2018), kerangka berpikir (*framework*) adalah suatu konseptualisasi sistematis mengenai variabel-variabel kunci, konsep, atau faktor-faktor yang terkait dalam suatu penelitian, serta hubungan antara variabel-variabel tersebut. Kerangka berpikir digunakan sebagai dasar atau panduan untuk mengeksplorasi dan menjelaskan fenomena yang diteliti. Berikut, merupakan kerangka berpikir penelitian:



Gambar 2.1
Kerangka Berpikir

Dari gambar 2.1 diatas dapat dijelaskan bahwa, variabel independen adalah kepribadian yang dapat diukur dengan *extroversion*, *agreeableness*, *conscientiousness*, *emotional stability* dan *openness to experience*, yang dapat mempengaruhi kinerja individu dalam organisasi yang dapat diukur dengan kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu dan efektifitas. Dengan

demikian, peneliti dapat menggunakan kerangka konseptual ini untuk merancang dan melakukan penelitian. Selain itu, kerangka konseptual ini juga dapat membantu peneliti memahami bagaimana variabel-variabel dalam penelitian terkait satu sama lain.

2.5 Hipotesis

Hipotesis merupakan pernyataan sementara yang masih lemah kebenarannya, sehingga perlu diuji kebenarannya dengan metode ilmiah. Kedua, hipotesis mengandung dugaan atau asumsi terhadap hubungan antara dua variabel atau lebih, seperti yang dijelaskan oleh para ahli dalam buku Syofian Siregar (2017:38). Dengan demikian, hipotesis merupakan dasar atau kerangka kerja awal dalam suatu penelitian, yang akan diuji kebenarannya dan kemudian digunakan untuk membuat kesimpulan atau rekomendasi berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan. Berikut merupakan hipotesis dalam penelitian ini:

- H₀ : Tidak ada pengaruh signifikan antara keprbadian terhadap kinerja individu dalam organisasi pada Koperasi Konsumen Osseda Faolala Perempuan Nias di Kota Gunungsitoli.
- H_a : Ada pengaruh signifikan antara keprbadian terhadap kinerja individu dalam organisasi pada Koperasi Konsumen Osseda Faolala Perempuan Nias di Kota Gunungsitoli.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian dapat dikelompokkan berdasarkan tujuan, pendekatan, tingkat eksplanasi, analisis, dan jenis data yang digunakan. Mengetahui jenis-jenis penelitian ini akan membantu peneliti untuk menentukan metode yang paling efektif dan efisien untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan untuk memecahkan masalah yang ada. Dengan demikian, penelitian dapat dilakukan dengan lebih tepat sasaran dan hasilnya lebih dapat diandalkan.

Berdasarkan jenis data dan analisisnya, jenis penelitian dapat dibedakan menjadi tiga antara lain adalah penelitian kualitatif, kuantitatif dan penelitian gabungan kualitatif dan kuantitatif. Berikut lebih dijelaskan oleh (Ibrahim et al., 2018, p. 32) bahwa:

- 1) Jenis penelitian kualitatif adalah jenis penelitian yang memfokuskan pada data yang berbentuk kalimat atau kata-kata. Penelitian ini biasanya dilakukan untuk memahami suatu fenomena secara mendalam, mengidentifikasi pola-pola, makna, dan interpretasi subjektif. Teknik pengumpulan data yang umum digunakan dalam penelitian kualitatif antara lain wawancara, observasi, dan analisis dokumen. Hasil penelitian kualitatif seringkali berupa narasi atau deskripsi yang detail dan mendalam.
- 2) Jenis penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang memfokuskan pada data yang berbentuk angka atau data numerik. Penelitian ini biasanya dilakukan untuk mengukur atau menguji hubungan antara variabel-variabel tertentu, mengidentifikasi pola atau trend, serta memberikan prediksi atau generalisasi. Teknik pengumpulan data yang umum digunakan dalam penelitian kuantitatif antara lain survei, eksperimen, dan analisis data sekunder. Hasil penelitian kuantitatif biasanya dinyatakan dalam bentuk tabel, grafik, atau statistik.
- 3) Jenis penelitian gabungan atau mixed methods adalah jenis penelitian yang menggabungkan penggunaan data kualitatif dan kuantitatif dalam satu penelitian. Penelitian ini biasanya dilakukan untuk memperoleh pemahaman yang lebih lengkap dan komprehensif terhadap fenomena yang diteliti. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian gabungan dapat mencakup wawancara, observasi, survei, dan eksperimen. Hasil penelitian gabungan biasanya disajikan dalam bentuk narasi dan angka yang terintegrasi secara holistik.

Berdasarkan pendapat yang telah disampaikan sebelumnya, peneliti telah mengambil kesimpulan bahwa 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.

3.2 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

Defenisi : Menurut Hartini (2021), kepribadian atau personality adalah sikap yang melekat pada diri seseorang dan biasanya merupakan ciri/penanda (signature) pada setiap manusia.

Indikator : Teori Big Five (*Extroversion, Agreeableness, Conscientiousness, Emotional Stability* dan *Openness to experience*).

2) Variabel Dependen / Terikat (Y): Kinerja Individu

Defenisi : Menurut Silaen (2021), kinerja atau *job performance* adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan prestasi seseorang dalam melaksanakan tugas atau fungsinya dengan baik.

Indikator : Menurut Robbins (dalam Silaen, 2021), ada lima indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu: Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, Ketepatan Waktu, Efektifitas dan Komitmen

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Disampaikan oleh Kurniawan (dalam Sudaryono, 2017, p. 166) 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. Definisi ini menunjukkan bahwa dalam menentukan populasi, peneliti harus memperhatikan kualitas dan karakteristik dari objek atau subjek yang

ingin diteliti, sehingga hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan yang akurat dan relevan.

Pendapat tersebut juga menekankan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi, yang berarti bahwa hasil penelitian dapat digeneralisasi ke populasi yang lebih luas dengan memperhatikan karakteristik populasi yang telah diteliti. Dalam hal ini, peneliti memastikan bahwa populasi yang dipilih benar-benar mewakili karakteristik yang ingin diteliti, sehingga hasil penelitian dapat diaplikasikan secara luas dan relevan.

Populasi yang diacu dalam konteks ini adalah manajer dan semua staf yang berada pada Osseda. Jumlah keseluruhan dari populasi ini adalah sebanyak 37 orang.

3.3.2 Sampel

Sampel didefinisikan sebagai bagian dari sifat-sifat dan jumlah yang dimiliki oleh populasi dalam suatu penelitian (Sugiyono dalam Maulana et al., 2020). Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh dengan metode sensus untuk menentukan sampel yang akan diambil yaitu manajer serta semua staf Koperasi Osseda.

Metode sensus adalah metode dengan melakukan penyelidikan pada seluruh populasi untuk mendapatkan responden yang memenuhi kriteria penelitian. Menurut Sugiyono dalam Maulana et al., (2020), 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. Berdasarkan penjelasan di atas, maka sampel pada penelitian ini adalah semua populasi yang terdiri dari manajer dan karyawan dengan jumlah 37 orang.

3.4 Instrumen Penelitian

3.4.1 Jenis Instrumen

Instrumen penelitian adalah alat atau metode yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data dalam sebuah penelitian. Instrumen penelitian dapat berupa kuesioner, wawancara, tes, observasi, atau pengukuran fisik dan psikologis lainnya yang digunakan untuk mengumpulkan data dari responden atau subjek penelitian. Menurut Sugiyono (2019)

Bahwa instrumen penelitian merupakan suatu alat ukur yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Instrumen penelitian yang baik harus memenuhi beberapa kriteria, yaitu validitas, reliabilitas, objektivitas, dan responsivitas. Validitas berkaitan dengan sejauh mana instrumen tersebut dapat mengukur variabel yang hendak diukur. Reliabilitas berkaitan dengan keandalan instrumen, yaitu seberapa konsisten hasil yang diperoleh dari instrumen tersebut. Objektivitas berkaitan dengan kebebasan instrumen dari pengaruh peneliti atau subjek penelitian. Responsivitas berkaitan dengan kemampuan instrumen untuk mendeteksi perubahan yang terjadi pada subjek penelitian.

Dari pendapat di atas, dilihat dari jenis penelitian dan variabelnya maka peneliti akan menggunakan jenis instrumen angket/kuesioner.

3.4.2 Kisi-Kisi Instrumen

Supaya instrumen dengan baik, terarah dan tidak melenceng dari tujuan dan rumusan masalah penelitian. Peneliti membuat kisi-kisi pertanyaan yang berpedoman pada 5W+1H yang meliputi apa, siapa, kapan, mengapa, di mana, dan bagaimana. Kisi-kisi ini merupakan format yang berupa matriks yang berisi informasi yang dijadikan sebagai pedoman untuk membuat wawancara. Kisi-kisi sendiri bertujuan untuk menentukan ruang lingkup atau yang akan dibahas. Berikut pedoman kuesioner yang dibuat oleh peneliti:

Tabel 3.1
Kisi-Kisi Instrumen

No	Variabel	Indikator Perilaku	Kalimat Positif (Favorable)	Kalimat Negatif (Unfavorable)	Jumlah
1	Kepribadian	<i>Extroversion</i>	2	2	4
		<i>Agreeableness</i>	2	2	4
		<i>Conscientiousness</i>	2	2	4
		<i>Emotional Stability</i>	2	2	4
		<i>Openness to experience</i>	2	2	4
2	Kinerja Individu	Kualitas Kerja	2	2	4
		Kuantitas Kerja	2	2	4
		Ketepatan Waktu	2	2	4
		Efektifitas	2	2	4
		Komitmen	2	2	4
		Jumlah	20	20	40

Sumber: Olahan peneliti, 2023

3.4.3 Skala Pengukuran

Skala pengukuran merupakan cara untuk mengelompokkan atau mengkategorikan data dalam suatu penelitian atau analisis statistik. Skala pengukuran digunakan untuk menentukan jenis statistik yang tepat yang dapat diterapkan pada data dan juga menentukan metode analisis yang tepat yang dapat digunakan dalam pengambilan keputusan.

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, p. 25). Setiap jenis skala memiliki karakteristik dan sifat yang berbeda yang menentukan jenis analisis statistik yang dapat dilakukan pada data tersebut.

Dalam penelitian, pemilihan skala pengukuran harus didasarkan pada jenis data yang diukur, tujuan penelitian, dan metode analisis yang diinginkan. Skala pengukuran yang tepat akan membantu dalam melakukan analisis statistik yang akurat dan memberikan hasil yang relevan bagi pengambil keputusan. Sehingga dalam penelitian ini menggunakan skala ordinal dikarenakan jenis skala pengukuran yang mengurutkan nilai berdasarkan urutan atau derajat tertentu. Skala ini digunakan untuk mengukur variabel yang memiliki nilai yang dapat

diurutkan, tetapi tidak memiliki jarak antara nilai yang sama atau tidak dapat diukur secara akurat. Misalnya, skala ordinal dapat digunakan untuk mengukur tingkat kepuasan responden terhadap produk atau layanan, dengan pilihan jawaban seperti "sangat puas", "puas", "cukup puas", "tidak puas", dan "sangat tidak puas".

Terdapat berbagai macam skala pengukuran yang dapat digunakan sesuai dengan jenis data yang diukur, seperti skala Likert, skala Gutmann, skala Semantic Differential, skala Bogardus, dan skala Thurstone (Siregar, 2017, pp. 25–35). Namun, dari berbagai skala tersebut, 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. Selain itu, skala Likert juga mudah dianalisis dan dapat menggunakan metode analisis statistik yang lebih bervariasi. Oleh karena itu, pemilihan skala Likert dapat menjadi pilihan yang tepat dalam penelitian sosial jika variabel yang akan diukur tidak memiliki satuan interval atau rasio dan ingin dilakukan analisis statistik yang bervariasi.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah proses mengumpulkan informasi atau fakta-fakta yang relevan dengan suatu topik atau masalah tertentu. Tujuan dari pengumpulan data adalah untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang suatu fenomena atau situasi yang sedang diteliti.

Salah satu langkah strategis terpenting dalam penelitian adalah teknik pengumpulan data, karena tujuan utama dari penelitian adalah untuk memperoleh data. Jika peneliti tidak memahami teknik pengumpulan data yang diperlukan, maka ia tidak akan dapat mengumpulkan data yang memenuhi standar yang telah ditetapkan (Abdussamad, 2021, p. 142). 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. Setelah data terkumpul, peneliti dapat menganalisis dan menginterpretasikan data untuk mengambil kesimpulan atau membuat rekomendasi.

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. Namun, perlu diperhatikan bahwa terkadang pengamatan dapat terpengaruh oleh bias peneliti.
- 2) Angket (kuesioner) dapat memberikan data yang luas dan mudah diolah karena dapat diberikan kepada banyak responden sekaligus. Namun, perlu diperhatikan bahwa data yang diperoleh dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kejujuran responden, pemahaman terhadap pertanyaan, dan kebiasaan untuk memberikan respons yang sama.

3.6 Teknik Analisis Data

Untuk mengolah dan menganalisa data yang telah diperoleh, maka penulis melakukan metode analisis data secara kuantitatif. Menurut (Arikunto, 2018, p. 309), bahwa “Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang dimaksudkan untuk mengumpulkan mengenai status suatu gejala yang ada, yaitu keadaan gejala menurut apa adanya pada saat penelitian dilakukan dan dapat diukur secara matematis.” Dengan demikian, maka kesimpulan penelitian dapat diambil sesuai dengan fenomena-fenomena yang ditemukan pada objek penelitian berdasarkan data-data kuantitatif yang diperoleh. Selanjutnya dalam membuktikan pengaruh kedua variabel maka penulis akan melakukan teknik analisa data, sebagai berikut.

3.6.1 Verifikasi Data

Verifikasi data adalah langkah penting dalam memastikan kesesuaian angket dengan petunjuk serta mencegah terjadinya masalah yang tidak diinginkan dalam pengolahan angket. Setelah melalui verifikasi, angket yang memenuhi syarat dapat diproses.

3.6.2 Pengolahan Angket

Angket yang telah diedarkan kepada sejumlah responden terdiri 5 alternatif pilihan jawaban, menggunakan metode skala likert dengan teknik pembobotan sebagai berikut:

- | | |
|------------------------|-----------------|
| 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 |

3.6.3 Uji Validitas Data

Pengertian validitas data menurut Amanda et al. (2019), uji validitas adalah suatu pengujian terkait dengan keakuratan, konsistensi, atau stabilitas dari suatu alat ukur, sedangkan reliabilitas merupakan pengujian terhadap ketepatan atau kelayakan dari suatu alat ukur pada pengukuran dalam penelitian yang dilakukan. Suatu alat ukur dalam penelitian dapat dipercaya jika memiliki reliabilitas yang tinggi. Penelitian dikatakan valid apabila diukur secara tepat pada kondisi yang sesungguhnya dan dikatakan reliabel ketika alat ukur tersebut akurat dan benar-benar konsisten. Sedangkan menurut Arikunto (2018, p. 213), uji validitas adalah suatu alat ukur yang menunjukkan tingkat keandalan atau tingkat kesahihan suatu alat ukur. Jika instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data valid sehingga valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Sebuah instrumen atau kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada instrumen atau kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018:51). Uji signifikansi dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Di dalam menentukan layak dan tidaknya suatu item yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji signifikansi koefisien

korelasi pada taraf signifikansi 0,05 yang artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau variabel tersebut dinyatakan valid. Sebaliknya, jika r hitung lebih kecil dari r tabel, maka butir atau pertanyaan atau variabel tersebut dinyatakan tidak valid.

3.6.4 Uji Reliabilitas Data

Uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2019, p. 177). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi hasil pengukuran dari kuesioner dalam penggunaan yang berulang. Jawaban responden terhadap pertanyaan dikatakan reliabel jika masing-masing pertanyaan dijawab secara konsisten atau jawaban tidak boleh acak.

Dalam mencari reliabilitas dalam penelitian ini penulis menggunakan teknis Cronbach Alpha untuk menguji reliabilitas, alat ukur yaitu kompleksitas tugas, tekanan ketaatan, pengetahuan auditor serta *audit judgment*. Dengan kriteria pengambilan keputusan sebagaimana dinyatakan oleh Ghozali (2018:46), yaitu jika koefisien Cronbach Alpha $> 0,70$ maka pertanyaan dinyatakan andal atau suatu konstruk maupun variabel dinyatakan reliabel. Sebaliknya, jika koefisien Cronbach Alpha $< 0,70$ maka pertanyaan dinyatakan tidak andal. Perhitungan reliabilitas formulasi Cronbach Alpha ini dilakukan dengan bantuan program IBM SPSS 25. Jika dibuat dalam bentuk tabel maka akan menjadi seperti berikut:

Koefisien Reliabilitas	Kriteria
>0,9	Sangat Reliabel
0,7 - 0,9	Reliabel
0,4 - 0,7	Cukup Reliabel
0,2 - 0,4	Kurang Reliabel
< 0,2	Tidak Reliabel

3.6.5 Uji Asumsi Klasik (Uji Prasyarat)

Sebelum menganalisis data penelitian, penting untuk melakukan pengujian prasyarat analisis terlebih dahulu. Pengujian ini bertujuan untuk menentukan apakah variabel bebas (independen/predictor) dan variabel terikat (dependen/kriterium) memenuhi kriteria yang layak untuk dilakukan analisis korelasional atau analisis regresi. Dalam penelitian ini, diperlukan estimasi model regresi linier yang kemudian diikuti dengan uji prasyarat analisis, yaitu uji asumsi klasik.

Pengujian persyaratan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas dan heteroskedastisitas. Uji normalitas digunakan untuk menentukan apakah data mengikuti distribusi normal, sedangkan uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengecek apakah varians data berbeda-beda.

1) Uji Normalitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel residu (variabel independen dan variabel dependen) memiliki distribusi normal atau tidak. Kaedah pengujian uji normalitas melalui Kolmogorov-Smirnov Tes. Jika nilai Tes Statistik lebih besar dari taraf signifikansi α 0,05, maka dikatakan model regresi berdistribusi normal sebaliknya jika nilai tes statistik lebih kecil dari taraf signifikansi α 0,05, maka dikatakan model regresi berdistribusi tidak normal.

Menurut Mardiatmoko (2020) Mardiatmoko uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam persamaan model regresi ditemukan variabel yang bersifat residual. Uji ini juga termasuk dalam uji non parametrik menggunakan persamaan.

Model regresi yang baik adalah distribusi data yang normal atau mendekati normal. Dalam penelitian ini untuk mengetahui kenormalan

suatu data dapat dilakukan dengan pengujian Jarque Bera (JB). Selanjutnya membandingkan nilai Probabilitas Jarque Bera dengan tingkat signifikansi. Tingkat signifikansi pada penelitian ini adalah 0,05.

Pedoman pengambilan keputusan yang digunakan dalam uji ini adalah :

- 1) Jika nilai probabilitas $JB > 0,05$ maka data berdistribusi normal.
- 2) Jika nilai probabilitas $JB < 0,05$ maka data berdistribusi tidak normal.

2) Uji Auto Korelasi

Menurut Sumodingrat (2002:231) autokorelasi merupakan korelasi antar nilai *residu time the series* pada waktu yang berbeda. Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu (error) pada periode $t-1$ dengan kesalahan pengganggu pada periode sebelumnya. Untuk mengetahui ada tidaknya autokorelasi menggunakan software SPSS yaitu dengan melakukan *Uji Durbin-Watson*. Dalam uji ini apabila nilai probability Obs*R-squared $> 0,05$, maka tidak terdapat gejala autokorelasi pada penelitian tersebut, dan sebaliknya

3) Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk melihat dalam model regresi ada kesamaan *variance* dari residual sebuah pengamatan ke pengamatan lain. Uji heterokedastisitas dilihat melalui pola titik pada gambar kotak hasil pengolahan data. Apabila titik tersebar keseluruh area dalam kotak maka dapat dikatakan bahwa data tersebut tidak mengalami heterokedastisitas. Namun jika titik dalam kotak membentuk pola tertentu, maka dapat dikatakan data tersebut mengalami heterokedastisitas.

3.6.6 Analisa Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana dipergunakan untuk menelaah hubungan antara dua variabel atau lebih, terutama untuk menelusuri pola hubungan yang modelnya belum diketahui dengan sempurna, atau untuk mengetahui bagaimana variasi dari beberapa variabel independen mempengaruhi variabel dependen dalam suatu fenomena yang kompleks. Rumus regresi linear sederhana adalah (Siregar, 2017, p. 284):

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

X = variabel bebas (Kepribadian)

Y = variabel terikat (Kinerja individu dalam organisasi)

a = konstanta (*intersep*), perpotongan dengan sumber vertical

b = konstanta regresi (*slope*)

3.6.7 Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis adalah metode pengambilan keputusan yang didasarkan dari analisis data baik percobaan yang terkontrol maupun tidak terkontrol. Sebuah hasil dikatakan signifikan dalam statistik jika suatu kejadian hampir tidak mungkin disebabkan oleh sesuatu yang kebetulan, dimana sesuai dengan batas probabilitas yang sudah ditentukan sebelumnya. Uji hipotesis sering juga disebut konfirmasi analisis data.

a) Uji t-test (Uji Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengukur dengan terpisah atas kontribusi yang timbul dari setiap variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan perbandingan antara nilai probabilitas taraf signifikan 0,05 dengan kriteria berikut:

-Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

-Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

-Jika nilai $-t_{hitung} < t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

b) Analisis Koefisien Determinasi (R-square/ R^2)

Koefisien determinasi berfungsi untuk mengetahui bagaimana besarnya pengaruh variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat. Pada dasarnya koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur kebenaran dari model analisis regresi. Nilai dari koefisien determinasi (R^2) adalah mulai dari 0 sampai dengan 1. Dimana apabila nilai R^2 mendekati 1 maka semakin besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat atau semakin besar kemampuan dari model yang dihasilkan dalam menjelaskan perubahan nilai variabel terikat/dependen (Indra Sakti, 2018). Model yang baik adalah model yang meminimumkan residual yang berarti bahwa variasi variabel independen dapat menerangkan variabel dependennya dengan $\alpha = 5\%$, sehingga diperoleh korelasi yang tinggi antara variabel dependen dan variabel independen. Sebaliknya jika nilai koefisien determinasi (R^2) semakin mendekati nol maka semakin kecil kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat.

3.7 Lokasi dan Jadwal Penelitian

3.7.1 Lokasi Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini, peneliti memilih lokasi penelitian pada Koperasi Konsumen Perempuan Nias Osseda Faolala (OSSEDA) yang beralamatkan di Jln. Diponegoro Km. 4 No. 461A Desa Miga Kec. Gunungsitoli Kota Gunungsitoli.

3.7.2 Jadwal Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan selama periode enam bulan, dimulai pada bulan April hingga September 2023. Untuk melaksanakan penelitian ini, peneliti telah membuat jadwal sebagai panduan, sebagai berikut:

Tabel 3.2
Jadwal Penelitian

Kegiatan	Jadwal																											
	April-23				May-23				Jun-23				Jul-23				Aug-23				Sep-23							
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
Kegiatan Proposal Skripsi	■	■	■	■																								
Konsultasi kepada Dosen Pembimbing					■	■	■	■																				
Pendaftaran Seminar Proposal Skripsi									■	■																		
Persiapan Seminar									■	■																		
Seminar Proposal Skripsi											■	■																
Persiapan Penelitian													■	■	■	■												
Pengumpulan Data															■	■												
Penelitian Naskah Skripsi																	■	■										
Konsultasi Kepada Dosen Pembimbing																			■	■	■	■						
Penelitian dan Penyempurnan skripsi																							■	■				
Ujian skripsi																									■	■		

Sumber: Olahan peneliti, 2023

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Temuan Penelitian

Penelitian ini telah dilakukan dengan mendatangi langsung lokasi penelitian. Peneliti telah melakukan pengamatan (observasi) dan penyebaran angket (kuesioner) kepada 37 orang responden di Koperasi Osseda Faolala Perempuan Nias Kota Gunungsitoli untuk memperoleh data dalam penyusunan skripsi. Adapun temuan penelitian adalah sebagai berikut :

4.1.1 Gambaran Umum Koperasi Osseda Faolala Perempuan Nias Kota Gunungsitoli

Kelompok Osseda dibentuk pada tahun 2005 pasca gempa oleh kelompok Ngo/lembaga pemberdayaan perempuan (pesada) lembaga pendamping KOFPN. Pertama dibentuk di wilayah Nias Barat, Nias Utara dengan beberapa unit sehingga digabung nama CU Fondrata kemudian di wilayah Nias Selatan dan Kota Gunungsitoli dengan nama CU Samolala. Dengan bertambahnya unit dan hadirnya KOFPN sebagai lembaga pemberdayaan perempuan dalam bidang perekonomian dan politik seperti pada visi misinya, maka kedua CU tersebut digabung menjadi Koperasi Pesada Faolala Perempuan Nias. Pada tahun 2020 osseda mandiri, sehingga yang tadinya koperasi pesada faolala perempuan nias menjadi **Konsumen Osseda Faolala Perempuan Nias**.

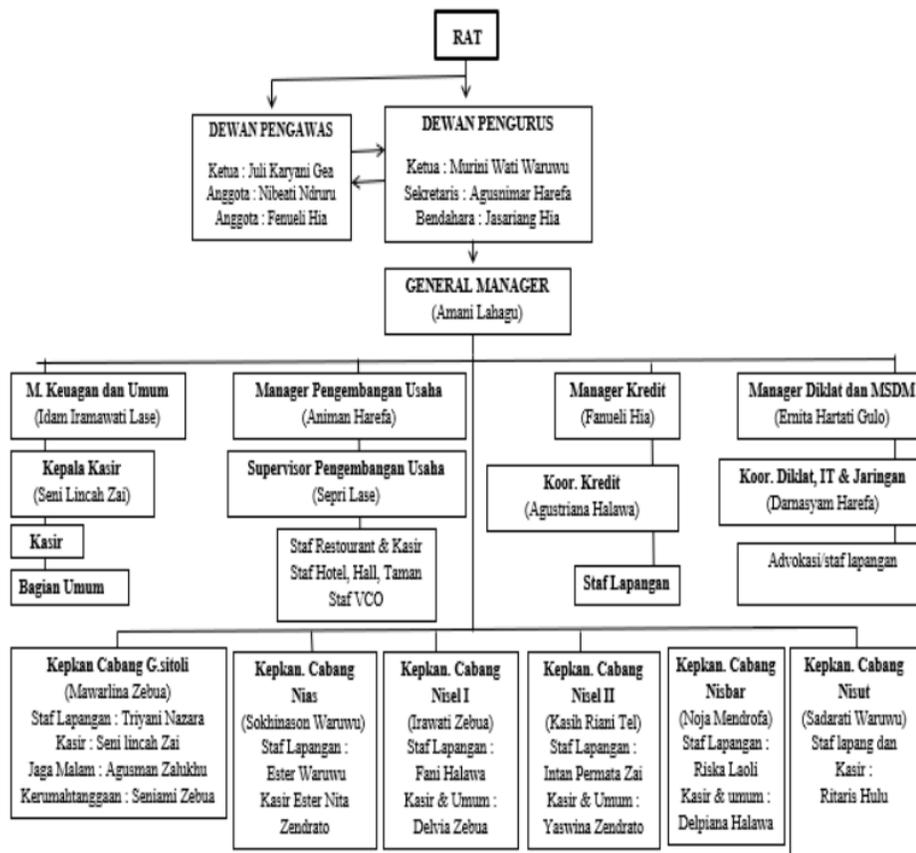
Koperasi Konsumen Osseda Faolala Perempuan Nias (KOFPN) merupakan koperasi perempuan yang bergerak di tiga bidang usaha yaitu simpan pinjam, usaha Osseda Training Centre & usaha produk Extra VCO beserta turunannya.

Selain itu, **Konsumen Osseda Faolala Perempuan Nias** menjadi pusat pendidikan dan pembelajaran perempuan melalui berbagai kegiatan peningkatan kapasitas berupa pelatihan (TOT), diskusi penyadaran kritis atau kursus yang bertujuan untuk meningkatkan potensi kepemimpinan perempuan Untuk mencapai tujuannya, maka Koperasi Konsumen Osseda Faolala Perempuan Nias telah membentuk

satu forum yaitu Forum Osseda Perempuan Peduli (FOP2) agar memfokuskan diri memotivasi perempuan aktif mendukung penuh pengambilan keputusan bagi Perempuan untuk masuk ke dunia politik dengan mencalonkan diri menjadi Kepala Desa, anggota BPD, Calon Legislatif, dll.

Koperasi Konsumen Osseda Faolala Perempuan Nias ini telah berbadan hukum pada tahun 2011 yang dikeluarkan oleh Dinas Koperasi Propinsi Sumatera Utara No. 518.503/61/BH/II/KK/2011.

4.1.2 Struktur Organisasi Koperasi Osseda Faolala Perempuan Nias Kota Gunungsitoli



Gambar 4.1

Struktur Organisasi Koperasi Osseda Faolala Perempuan Nias Kota Gunungsitoli

4.2 Verifikasi Data

Verifikasi data dilakukan untuk mengetahui apakah angket yang telah disebarkan oleh peneliti kepada responden telah diisi sesuai dengan petunjuk pengisian. Angket disebarkan kepada 37 orang responden. Dalam hal ini ialah manager dan semua staf yang berada dalam Koperasi Osseda.

Berdasarkan verifikasi data, semua angket tersebut telah kembali ke tangan peneliti dalam keadaan utuh dan telah diisi sesuai dengan petunjuk. Maka angket telah diverifikasi dengan baik, sehingga data tersebut layak untuk dinyatakan sebagai data penelitian.

4.2.1 Karakteristik Responden

Sesuai dengan penjelasan pada bab sebelumnya, bahwa yang menjadi pemberi informasi (responden) pada penelitian ini adalah manager dan semua staf yang berada dalam Koperasi Osseda yang berjumlah 37 orang yang telah ditetapkan sebagai sampel. Oleh karena itu, peneliti menguraikan karakteristik responden sebagai masukan untuk variabel yang ada pada penelitian ini. Agar lebih mudah dipahami, maka peneliti akan menguraikan penjelasan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia dan pendidikan terakhir.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dari hasil yang telah didapatkan pada pengumpulan data melalui penyebaran angket (kuesioner), berikut hasil data dari responden berdasarkan jenis kelamin.

Tabel 4.1
Persentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Laki-Laki	6	16,22%
2	Perempuan	31	83,78%
	Total	37	100%

Sumber : diolah oleh peneliti (2023)

Berdasarkan Tabel 4.1 di atas, diketahui bahwa jumlah responden perempuan lebih banyak daripada laki-laki, dengan persentase perempuan sebesar 83,78% dan laki-laki 16,22%.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Dari hasil yang telah didapatkan pada pengumpulan data melalui penyebaran angket (kuesioner), berikut hasil data dari responden berdasarkan usia.

Tabel 4.2
Persentase Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia (Tahun)	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	20-29	22	59,45 %
2	30-40	13	35,13%
3	40-55	2	5,42%
Total		37	100%

Sumber : diolah oleh peneliti (2023)

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas, diketahui bahwa jumlah responden dengan rentang usia 20-29 tahun adalah yang terbanyak, dengan persentase sebesar 59,45%.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Dari hasil yang telah didapatkan pada pengumpulan data melalui penyebaran angket (kuesioner), berikut hasil data dari responden berdasarkan usia.

Tabel 4.3
Persentase Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Usia (Tahun)	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	SLTP	0	0%
2	SMA	15	40,54%
3	D3	4	10,81%
4	S1	18	48,65%
Total		37	100 %

Sumber : diolah oleh peneliti (2023)

Berdasarkan Tabel 4.3 di atas, diketahui bahwa jumlah responden dengan pendidikan S1 adalah yang terbanyak, dengan persentase sebesar 48,65%.

4.3 Pengolahan Angket

Pengolahan angket pada penelitian ini menggunakan skala likert. Skala likert merupakan suatu skala psikometrik yang umum digunakan dalam riset berupa survei. Alat penelitian yang digunakan berupa kuesioner yang berisi daftar pertanyaan atau pernyataan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

Skor untuk skala likert adalah 5, 4, 3, 2, 1. Bentuk jawaban skala likert terdiri dari : sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju. Dalam penelitian ini item pernyataan diberikan skor untuk masing-masing pernyataan atau pertanyaan dengan skor masing-masing disesuaikan dengan ketetapan awal yang digunakan dalam penelitian ini.

4.3.1 Hasil Skor Angket Variabel X

Angket yang disebar kepada responden bersifat tertutup, serta pada tiap-tiap angket memiliki lima opsi jawaban dengan skor penilaian yang berbeda-beda. Jumlah pernyataan angket pada variabel X adalah sebanyak 20 pernyataan. Dari masing-masing pernyataan tersebut diperoleh jawaban dan skor sebagai berikut:

Tabel 4.4
Hasil Skor Angket Variabel X

No.	Daftar Skor Item Pernyataan (X)																				Total X
	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	X ₈	X ₉	X ₁₀	X ₁₁	X ₁₂	X ₁₃	X ₁₄	X ₁₅	X ₁₆	X ₁₇	X ₁₈	X ₁₉	X ₂₀	
1	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	91
2	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	96
3	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	3	5	4	5	5	5	5	5	4	90
4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	93
5	4	3	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	3	3	5	5	5	5	3	4	84
6	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	5	4	3	4	5	5	5	5	3	4	85
7	4	4	5	5	4	4	4	5	3	4	5	4	3	4	5	5	5	4	3	4	84
8	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	5	5	5	4	3	4	81
9	4	4	4	4	5	4	4	5	3	4	4	4	5	4	5	5	5	4	3	4	84
10	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	80
11	4	4	3	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	5	5	3	4	82
12	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	80
13	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	3	4	5	4	4	3	4	80
14	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	77
15	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	77
16	4	4	3	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	77

17	4	4	5	4	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	78
18	4	4	5	4	3	4	4	4	5	3	4	4	4	5	4	3	5	4	4	3	4	80
19	4	4	5	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	3	3	5	4	4	3	4	80
20	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	3	4	79
21	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	78
22	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	5	4	4	4	4	77
23	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	5	4	5	4	4	78
24	3	4	4	3	4	4	4	5	3	4	3	4	5	3	4	5	4	5	4	4	4	79
25	3	4	4	3	5	4	4	5	3	4	4	4	5	3	4	5	4	5	5	4	4	82
26	3	4	3	3	5	3	4	4	3	4	4	4	5	3	4	5	4	5	3	4	4	77
27	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	5	3	4	5	4	5	3	4	4	77
28	3	4	5	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	5	4	3	3	4	4	74
29	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	3	4	4	74
30	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	69
31	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	69
32	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	5	3	3	4	4	4	4	3	4	4	71
33	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	70
34	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	68
35	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	67
36	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	69
37	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	5	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	71

Sumber : Kuesioner penelitian dan diolah oleh peneliti (2023)

4.3.2 Hasil Skor Angket Variabel Y

Angket yang disebar kepada responden bersifat tertutup, serta pada tiap-tiap angket memiliki lima opsi jawaban dengan skor penilaian yang berbeda-beda. Jumlah pernyataan angket pada variabel X adalah sebanyak 20 pernyataan. Dari masing-masing pernyataan tersebut diperoleh jawaban dan skor sebagai berikut:

Tabel 4.5
Hasil Skor Angket Variabel Y

No.	Daftar Skor Item Pernyataan (Y)																				Total Y
	Y 1	Y 2	Y 3	Y 4	Y 5	Y 6	Y 7	Y 8	Y 9	Y 10	Y 11	Y 12	Y 13	Y 14	Y 15	Y 16	Y 17	Y 18	Y 19	Y 20	
1	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	86
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	92
3	4	3	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	86
4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	91
5	5	4	3	3	5	5	5	5	3	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	5	85
6	5	4	3	4	5	5	5	5	3	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	83
7	5	4	3	4	5	5	5	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	5	3	4	84
8	4	4	3	3	5	5	5	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	83
9	4	4	5	4	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	3	4	85
10	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	81
11	4	4	5	4	4	5	5	5	3	4	4	4	3	4	5	4	4	4	3	4	85

12	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	83
13	4	4	5	3	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	82
14	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	80
15	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	81
16	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5	4	4	4	3	4	81
17	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4	3	4	4	5	3	4	82
18	4	4	5	4	3	5	4	4	3	4	4	4	5	4	3	4	4	5	3	4	83
19	4	4	5	3	3	5	4	4	3	4	4	4	5	4	3	4	4	5	4	4	85
20	4	4	4	4	3	5	4	4	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	86
21	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	81
22	3	4	4	3	4	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	80
23	3	4	4	3	4	5	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	81
24	3	4	5	3	4	5	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	3	4	82
25	4	4	5	3	4	5	4	5	5	4	3	4	4	3	5	4	4	5	3	4	83
26	4	4	5	3	4	5	4	5	3	4	3	4	3	3	5	3	4	4	3	4	82
27	4	4	5	3	4	5	4	5	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	81
28	4	4	3	3	4	5	4	3	3	4	3	3	5	3	4	3	4	4	3	4	80
29	4	4	3	3	3	5	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	79
30	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	73
31	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	72
32	3	5	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	73
33	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	72
34	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	70
35	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	67
36	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	66
37	5	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	66

Sumber : Kuesioner penelitian dan diolah oleh peneliti (2023)

4.4 Hasil Penelitian

4.4.1 Uji Validitas

Menurut Priyatno (2017:62) uji validitas digunakan untuk mengetahui seberapa cermat suatu item dalam mengukur apa yang ingin diukur pada kuesioner tersebut. Dalam memperoleh r tabel, perlu diketahui *degree of freedom* (df) suatu penelitian, demikian *degree of freedom* (df) = n-2 dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Besarnya nilai df pada penelitian ini dapat dihitung $37 - 2$ atau $df = 35$ dengan alpha 0,05 (5%) dan diperoleh nilai r tabel sebesar 0,320. Hasil uji validitas variabel independen, variabel intervening dan variabel dependen pada penelitian disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r Table	Sig.	R Hitung	Keterangan
Penatausahaan (X1)	X 1.1	0,320	0	0,651	Valid
	X 1.2	0,320	0	0,491	Valid
	X 1.3	0,320	0	0,542	Valid
	X 1.4	0,320	0	0,806	Valid
	X 1.5	0,320	0	0,343	Valid
	X 1.6	0,320	0	0,837	Valid
	X 1.7	0,320	0	0,615	Valid
	X 1.8	0,320	0	0,591	Valid
	X 1.9	0,320	0	0,509	Valid
	X1.10	0,320	0	0,729	Valid
	X 1.11	0,320	0	0,552	Valid
	X 1.12	0,320	0	0,563	Valid
	X 1.13	0,320	0	0,520	Valid
	X 1.14	0,320	0	0,691	Valid
	X 1.15	0,320	0	0,521	Valid
	X 1.16	0,320	0	0,706	Valid
	X 1.17	0,320	0	0,728	Valid
	X 1.18	0,320	0	0,578	Valid
	X 1.19	0,320	0	0,507	Valid
	X 1.20	0,320	0	0,495	Valid
Kualitas (Y)	Y 1.1	0,320	0	0,341	Valid
	Y 1.2	0,320	0	0,634	Valid
	Y 1.3	0,320	0	0,639	Valid
	Y 1.4	0,320	0	0,620	Valid
	X 1.5	0,320	0	0,657	Valid
	X 1.6	0,320	0	0,847	Valid
	X 1.7	0,320	0	0,544	Valid
	X 1.8	0,320	0	0,515	Valid
	X 1.9	0,320	0	0,344	Valid
	X1.10	0,320	0	0,730	Valid
	X 1.11	0,320	0	0,684	Valid
	X 1.12	0,320	0	0,754	Valid
	X 1.13	0,320	0	0,475	Valid
	X 1.14	0,320	0	0,689	Valid
	X 1.15	0,320	0	0,570	Valid
	X 1.16	0,320	0	0,825	Valid
	X 1.17	0,320	0	0,365	Valid
	X 1.18	0,320	0	0,679	Valid
	X 1.19	0,320	0	0,459	Valid
	X 1.20	0,320	0	0,486	Valid

Sumber : Data diolah

Berdasarkan Tabel 4.6 di atas terlihat bahwa nilai r hitung dari seluruh item pertanyaan untuk masing-masing variabel lebih besar dari r tabel. Dengan demikian dapat disimpulkan semua hasil adalah valid.

4.4.2 Uji Reabilitas

Menurut Priyatno (2017:74), uji reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat menunjukkan dapat dipercaya atau tidak.

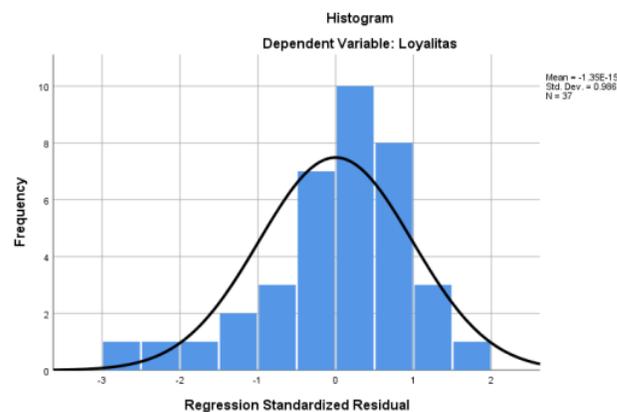
Tabel 4.7
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Reliabilitas Coefficient	Cronbach Alpha	Nilai Alpha	Keterangan
Kepribadian (X)	15	0,894	0,70	Reliabel
Kinerja Individu (Y)	15	0,920	0,70	Reliabel

Berdasarkan tabel 4.7, menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* variabel pada penelitian ini lebih besar dari 0,70 maka dapat disimpulkan bahwa instrumen data penelitian pada variabel konflik kerja dan kepuasan kerja dinyatakan reliabel.

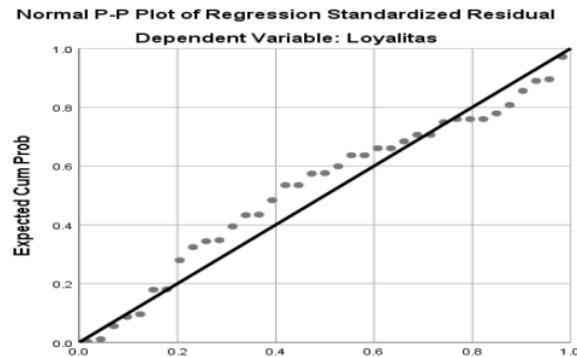
4.4.3 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas



Gambar 4.2
Grafik Histogram

Pada grafik histogram terlihat gambar 4.2 menunjukkan bahwa pola distribusi normal. Hal ini dapat disimpulkan bahwa data maupun model regresi yang digunakan memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 4.3
Normal P – Plot Regression Standardized Residual

Pada gambar 4.3 memperlihatkan grafik *normal probability plot*, menunjukkan bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 4.8
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		37
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.000000
	Std. Deviation	2.77260245
Most Extreme Differences	Absolute	.130
	Positive	.083
	Negative	-.130
Test Statistic		.130
Asymp. Sig. (2-tailed)		.117 ^c

Pada tabel 4.8 dapat dilihat 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.

Berdasarkan hasil Uji Normalitas, baik dengan menggunakan metode Grafik Histogram, dengan Normal P-Plot of Regression Standardized Residual, maupun dengan menggunakan Tabel Komogrov-Smirnov Test, maka diperoleh hasil bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas sehingga dapat diproses dengan uji selanjutnya.

b. Uji Autokorelasi

Hasil Uji Autokorelasi dapat dilihat pada tabel 4.9 berikut ini.

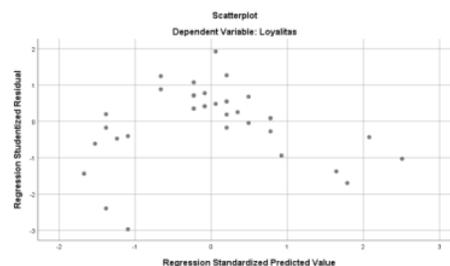
Tabel 4.9
Uji Auto Korelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.899 ^a	.808	.802	2.81193	.380

Berdasarkan hasil pada tabel 4.9, dapat dilihat bahwa hasil dari uji Durbin-Watson adalah sebesar $0.380 > 0.05$, yang artinya tidak terjadi autokorelasi pada data penelitian.

c. Uji Heterokedastisitas

Hasil uji heterokedastisitas dapat dilihat pada Gambar 4



Gambar 4.
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.

4.4.4 Uji Hipotesis

a. Uji Koefisien Determinasi (Uji R^2)

Hasil dari uji koefisien determinasi (uji R^2) dapat dilihat pada tabel 4.10.

Tabel 4.10
Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.899 ^a	.808	.802	2.81193

Berdasarkan hasil pada tabel 4.10 kita dapat melihat bahwa tingkat hubungan antar variabel adalah $0,90 = 90\%$. Sementara untuk nilai R^2 adalah sebesar $0,80 = 80\%$. Kesimpulannya adalah pengaruh variabel X terhadap variabel Y ialah sebesar 80% , sedangkan sisanya 20% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diikutsertakan.

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji T bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas Kepribadian (X) secara parsial ataupun individual berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat atau Kinerja Individu (Y). Hasil dari uji T ditunjukkan oleh tabel 4.11.

Tabel 4.11
Hasil Dari Uji Parsial (Uji t)

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

Persamaan Linier Sederhana :

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

Dimana :

Y = Dari persamaan koefisien regresi di atas, konstanta adalah sebesar 15.928 yang menyatakan bahwa apabila variabel Kinerja Individu dalam keadaan konstan (0), maka nilai Kinerja Individu adalah sebesar 15.928

X = Dari persamaan koefisien regresi di atas, variabel Kepribadian adalah sebesar 0.819 yang menyatakan bahwa apabila variabel Kepribadian meningkat sebanyak 1%, maka nilai Kinerja Individu akan meningkat sebanyak 0,819 %.

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Individu

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 efisiensi operasional yaitu sebesar 0.891 dengan signifikansi 0.00. Selain itu, hasil dari uji R^2 menunjukkan bahwa kepribadian mempengaruhi kinerja individu 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 individu 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 individu dapat dinilai dari hubungan antara dimensi kepribadian terhadap kinerja individu. 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.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

1. Hasil uji hipotesis menggunakan program SPSS 25, diketahui Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Individu dengan pengaruh sebesar 0.891 dan nilai signifikansi 0.00. diketahui nilai $Sig. = 0.000 < 0.05$, maka sesuai dengan interpretasi nilai $Sig < 0.05$ atau $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ maka terdapat pengaruh antara kedua variabel X dan Y, sebaliknya jika nilai $Sig > 0.05$ atau $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh antara kedua variabel X dan Y.
2. Berdasarkan hasil perhitungan nilai koefisien determinan (*R-Square*) yaitu sebesar 0.808. sehingga secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa kepribadian mempengaruhi kinerja individu sebesar 80%. Untuk 20% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

5.2 Saran

1. Sebaiknya apabila perusahaan maupun organisasi ingin meningkatkan kinerja, maka faktor kepribadian patut dipertimbangkan mengingat kepribadian melekat pada individu karyawan yang merupakan refleksi diri seseorang dengan karakteristik yang dimilikinya, dan berdasarkan hasil penelitian, kepribadian mampu mempengaruhi kinerja individu sebesar 80%.
2. Bagi peneliti lainnya, disarankan untuk melakukan penelitian lanjutan mengenai pengaruh Kepribadian terhadap kinerja individu pada perusahaan ataupun organisasi lainnya agar dapat menjadi literatur pembanding bagi orang yang membutuhkan ataupun untuk memperkuat hasil penelitian lainnya.
3. Berdasarkan hasil kuesioner kami menyarankan agar Koperasi Osseda lebih meningkatkan pengembangan kepribadian pegawainya dan staffnya dalam hal komunikasi dan pengendalian emosional.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdussamad, Z. (2021). *Metode Penelitian Kualitatif*. CV Syakir Media Press.
- Amanda, L., Yanuar, F., & Devianto, D. (2019). Uji Validitas dan Reliabilitas Tingkat Partisipasi Politik Masyarakat Kota Padang. *Jurnal Matematika UNAND*, 8(1), 179. <https://doi.org/10.25077/jmu.8.1.179-188.2019>
- 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>
- Arikunto, S. (2018). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- 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>
- Boon, L. K., Fern, Y. S., Sze, C. C., & Stanley. (2012). Factors Affecting Individual Job Performance. *International Conference on Management, Economics and Finance (ICMEF 2012)*, 661–676.
- Dantes, N. (2012). *Metode Penelitian*. ANDI.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Alfabeta.
- Fatmala, K., Lie, D., Efendi, E., & Nainggolan, L. E. (2019). PENGARUH KEPRIBADIAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA PEMATANGSIANTAR. *Maker: Jurnal Manajemen*, 5(1), 66–76. <https://doi.org/10.37403/maker.v5i1.108>
- Freud, S. (2014). *An Outline of Psychoanalysis*. Read Books Ltd.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hartini, H., Ramaditya, M., Irwansyah, R., Putri, D. E., Ramadhani, I., Wijiharta, W., Bairizki, A., Firmadani, F., Febrianty, F., Suandi, S., Julius, A., Pangarso, A., Satriawan, D. G., Indiyati, D., Sudarmanto, E., Panjaitan, R., Lestari, A. S., & Farida, N. (2021). *Perilaku Organisasi*. Widina Bhakti Persada.
- Heffernan, C. J. (2016). Book reviews: Social foundations of thought and action: A social cognitive theory. *Journal of Analytical Psychology*, 50(3).
- Ibrahim, A., Alang, A. H., Madi, Baharuddin, Ahmad, M. A., & Darmawati. (2018). *Metodologi Penelitian* (I. Ismail (ed.)). Gunadarma Ilmu.
- Indrastuti, D. K. (2021). Faktor-Faktor yang Memengaruhi Nilai Perusahaan Sektor Manufaktur. *E-Jurnal Akuntansi TSM*, 1(1), 117–126. <https://jurnaltsm.id/index.php/EJATSM/article/view/994>

- Jenkins, J. G., & Allport, G. W. (1938). Personality: A Psychological Interpretation. *The American Journal of Psychology*, 51(4), 777. <https://doi.org/10.2307/1415717>
- Jung, C. G., Danarto, A., & Sulistyarningsih, E. (2019). *Memories, Dreams, Reflections*. Solusi Mitra Media.
- Kawiana, Ig. P., Riana, I. G., Rihayana, I. G., & Adi, I. N. R. (2020). HOW TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP INTENSIFY EMPLOYEE PERFORMANCE MEDIATING BY JOB SATISFACTION. *MIX JURNAL ILMIAH MANAJEMEN*, 10(3), 454. <https://doi.org/10.22441/mix.2020.v10i3.010>
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (5th ed.). Remaja Rosdakarya.
- Mardiatmoko, G. (2020). PENTINGNYA UJI ASUMSI KLASIK PADA ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA. *BAREKENG: Jurnal Ilmu Matematika Dan Terapan*, 14(3), 333–342. <https://doi.org/10.30598/barekengvol14iss3pp333-342>
- Nichols, L. T. (2019). Toward an Integral, Professional-Public Sociology: The Example of Gordon W. Allport. *The American Sociologist*, 50(2), 315–332. <https://doi.org/10.1007/s12108-019-9409-5>
- 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>
- Octavia, N., Hayati, K., & Karim, M. (2020). Pengaruh Kepribadian, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 130–144. <https://doi.org/10.23960/jbm.v16i2.87>
- 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>
- Sari, L. A., Onsardi, & Ekowati, S. (2020). *Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan di PT BNI Syariah Bengkulu* [Universitas Muhammadiyah Bengkulu]. <http://repo.umb.ac.id/items/show/1827>
- Sibgotallah, Maulana, N. D., & Suwandi, Z. M. (2022). Pengaruh Kepribadian Karyawan Terhadap Kinerja Pada Perusahaan. In A. Ardhiyansyah (Ed.), *2nd SENMABIS 2022-Seminar Nasional Manajemen dan Bisnis*. Program Studi Manajemen Universitas Nusa Putra. <https://prosiding.senmabis.nusaputra.ac.id/article/view/62>
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyuroh, A., Satriawan, D. G., Lestari, A. S. I., Arifudin, O., Rialmi, Z., & Putra, S. (2021). *Kinerja Karyawan* (1st ed.). Widina Bhakti Persada.
- 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.
- Sunyoto, D. (2013). *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Refika Aditama.
- Sunyoto, D. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Buku Seru.
- Supratman, O. V., Entang, M., & Tukiran, M. (2021). The Relationship of Charismatic Leadership, Employee Personality, and Employee Performance: Evidence from PT. Karya Abadi Luhur. *International Journal of Social and Management Studies*, 2(2), 17–41. <https://doi.org/10.5555/ijosmas.v2i2.15>
- 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.
- Syah, L. Y. (2019). *PERILAKU ORGANISASI: Konsep dan Implementasi*. In Media.
- 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>
- Yeh, S.-C. J., Yuan, K.-S., Chen, S.-H. S., Lo, Y.-Y., Chou, H.-C., Huang, S., Chiu, H.-C., & Wan, T. T. H. (2016). The moderating effect of leadership on the relationship between personality and performance. *Journal of Nursing Management*, 24(7), 869–883. <https://doi.org/10.1111/jonm.12391>
- <https://p2k.stekom.ac.id/ensiklopedia/Kepribadian> [di akses pada tanggal 30 Juli 2023].

"PENGARUH KEPERIBADIAN TERHADAP KINERJA INDIVIDU DALAM ORGANISASI PADA KOPERASI KONSUMEN OSSEDA FAOLALA PEREMPUAN NIAS DI KOTA GUNUNGSITOLI"

ORIGINALITY REPORT

22%

SIMILARITY INDEX

23%

INTERNET SOURCES

5%

PUBLICATIONS

17%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	digilib.uinsgd.ac.id Internet Source	3%
2	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	3%
3	blog.ub.ac.id Internet Source	3%
4	repository.radenintan.ac.id Internet Source	3%
5	Submitted to President University Student Paper	3%
6	123dok.com Internet Source	2%
7	repository.upbatam.ac.id Internet Source	2%
8	ejournal.undiksha.ac.id Internet Source	1%

9	www.scribd.com Internet Source	1 %
10	ummaspul.e-journal.id Internet Source	1 %
11	repository.unibos.ac.id Internet Source	1 %
12	repository.uhn.ac.id Internet Source	1 %

Exclude quotes Off

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography Off

"PENGARUH KEPERIBADIAN TERHADAP KINERJA INDIVIDU DALAM ORGANISASI PADA KOPERASI KONSUMEN OSSEDA FAOLALA PEREMPUAN NIAS DI KOTA GUNUNGSITOLI"

GRADEMARK REPORT

FINAL GRADE

GENERAL COMMENTS

/0

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8

PAGE 9

PAGE 10

PAGE 11

PAGE 12

PAGE 13

PAGE 14

PAGE 15

PAGE 16

PAGE 17

PAGE 18

PAGE 19

PAGE 20

PAGE 21

PAGE 22

PAGE 23

PAGE 24

PAGE 25

PAGE 26

PAGE 27

PAGE 28

PAGE 29

PAGE 30

PAGE 31

PAGE 32

PAGE 33

PAGE 34

PAGE 35

PAGE 36

PAGE 37

PAGE 38

PAGE 39

PAGE 40

PAGE 41

PAGE 42

PAGE 43

PAGE 44

PAGE 45

PAGE 46

PAGE 47

PAGE 48

PAGE 49

PAGE 50

PAGE 51

PAGE 52

PAGE 53

PAGE 54

PAGE 55

PAGE 56

PAGE 57

PAGE 58

PAGE 59

PAGE 60

PAGE 61

PAGE 62

PAGE 63

PAGE 64

PAGE 65

PAGE 66

PAGE 67

PAGE 68

PAGE 69

PAGE 70
