

ANALISIS DAMPAK KEPERIBADIAN DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Salju

Universitas Muhammadiyah Palopo

e-mail: salju@umpalopo.ac.id

Abstrak

Kinerja pegawai merupakan elemen penting yang mempengaruhi kesuksesan dan efisiensi organisasi secara keseluruhan. Kepribadian dan komunikasi yang baik sangat penting untuk menunjang kinerja pegawai. Kepribadian yang baik dan keterampilan komunikasi yang kuat dapat dilatih dan dikembangkan melalui pelatihan, pengalaman, dan dukungan yang tepat. Penting bagi organisasi untuk mendorong dan mendukung pengembangan kepribadian dan komunikasi yang positif untuk meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dampak kepribadian dan komunikasi terhadap kinerja pegawai. Penentuan jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu metode sensus dimana jumlah populasi sebanyak 37 orang pegawai sekaligus digunakan sebagai sampel. Metode analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil temuan penelitian membuktikan bahwa secara parsial kepribadian dan komunikasi berdampak positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: Kepribadian, Komunikasi, Kinerja Pegawai

Abstract

Employee performance is an important element that influences the success and efficiency of the organization as a whole. Personality and good communication are very important to support employee performance. A good personality and strong communication skills can be trained and developed through proper training, experience and support. It is important for organizations to encourage and support personality development and positive communication to improve employee performance. This study aims to determine the impact of personality and communication on employee performance. Determining the number of samples used in this study is done using the census method, where the total population of 37 employees is also used as a sample. The data analysis method used is multiple linear regression analysis. The research findings prove that personality and communication have a significant positive impact on employee performance.

Keywords: Personality, Communication, Employee Performance

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan faktor kritis yang mempengaruhi kesuksesan dan efisiensi organisasi. Kinerja pegawai yang baik dapat memberikan dampak positif pada berbagai aspek organisasi, seperti produktivitas, kualitas kerja, kepuasan pelanggan, dan keuntungan finansial. Kinerja yang baik merupakan tujuan mendasar bagi suatu organisasi (Soane dkk. 2015) dan menjadi isu penting saat ini (Mandagi dkk. 2015). Pegawai yang memiliki kinerja baik cenderung lebih produktif dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Mereka dapat menyelesaikan pekerjaan dengan efisien dan menghasilkan output yang lebih tinggi. Kinerja berkaitan dengan individu atau sumber daya manusia yang menjadi penentu dalam pencapaian tujuan organisasi (Muda dkk. 2014). Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai, organisasi perlu memberikan dukungan yang memadai, seperti pelatihan dan pengembangan karyawan, umpan balik yang konstruktif, pengakuan atas prestasi, dan kesempatan untuk berkembang secara profesional. Selain itu, penting juga untuk menciptakan budaya kerja yang memotivasi dan mendukung kinerja pegawai yang tinggi. Terdapat banyak faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai, beberapa diantaranya adalah kepribadian dan komunikasi.

Kepribadian yang baik dan keterampilan komunikasi yang kuat dapat berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepribadian merupakan elemen penting yang dapat berdampak positif terhadap peningkatan kinerja seseorang (Rum dkk. 2019; Kawiana, 2018; Jufrizen & Erika, 2021; Ermis dkk. 2021). Kepribadian pegawai mengacu pada karakteristik unik yang dimiliki oleh seorang pegawai yang mencakup pola-pola pikiran, emosi, dan perilaku mereka di tempat kerja. Kepribadian pegawai mencerminkan bagaimana seseorang berinteraksi dengan rekan kerja, atasan, dan lingkungan kerja secara umum. Menurut Robbins & Timothy (2012), kepribadian seseorang terdiri dari semua sifat atau karakteristik yang dimiliki dan yang tampak pada diri seseorang. Kepribadian pegawai yang tinggi dalam kesadaran menunjukkan tingkat kedisiplinan, tanggung jawab, dan keteraturan. Mereka cenderung berorientasi pada tujuan, bertanggung jawab dalam menjalankan tugas, dan memperhatikan detail. Kepribadian merupakan elemen penting dan berdampak signifikan terhadap kinerja pegawai (Sahertian, dkk. 2020). Kepribadian merupakan sifat dan karakteristik psikologis yang khas dari individu yang mempengaruhi cara mereka berperilaku, berinteraksi, dan merespons situasi tertentu. Kepribadian yang baik, seperti kemampuan untuk bekerja dalam tim, inisiatif, motivasi, dan kemampuan mengatasi stres, dapat memengaruhi kinerja pegawai secara positif.

Selain itu, keterampilan komunikasi yang baik, seperti kemampuan untuk mendengarkan dengan empati, berkomunikasi dengan jelas, dan beradaptasi dengan gaya komunikasi orang lain, juga penting dalam mencapai kinerja yang optimal. Komunikasi pegawai mengacu pada proses pertukaran informasi, gagasan, dan pemahaman antara pegawai di dalam organisasi. Komunikasi yang efektif antar pegawai sangat penting untuk mencapai kesuksesan dan efisiensi organisasi. Menurut Sitompul dkk. (2018), komunikasi memainkan peranan penting dalam menentukan kinerja pegawai. Dalam konteks kerja, keterampilan komunikasi yang baik membantu dalam mengklarifikasi informasi, menyampaikan ide dengan efektif, membangun hubungan yang kuat dengan rekan kerja dan atasan, serta memecahkan masalah secara kolaboratif. Hal ini berdampak positif pada kinerja pegawai secara keseluruhan dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan harmonis. Komunikasi pegawai yang baik membantu dalam membangun kepercayaan, kolaborasi, dan pemahaman yang lebih baik di dalam organisasi. Ini juga membantu mengurangi konflik, meningkatkan produktivitas, dan meningkatkan kinerja individu dan tim secara keseluruhan. Komunikasi yang efektif merupakan elemen penting dalam lingkungan kerja yang sukses. Komunikasi yang baik memungkinkan pegawai untuk berbagi informasi dengan jelas, memahami instruksi atau harapan dengan tepat, dan berinteraksi dengan rekan kerja dan atasan. Oleh karena itu, pengembangan keterampilan komunikasi yang baik merupakan investasi yang berharga bagi pegawai dan organisasi.

Beberapa hasil temuan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rum dkk. (2019); Ruchiyani & Marliyah (2021); Fatmala dkk. (2019); Sitompul dkk. (2018); Wandu dkk. (2019); Pakpahan dkk. (2019), menghasilkan informasi bahwa kepribadian dan komunikasi mampu berperan penting dan berdampak signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun demikian, beberapa temuan penelitian sebelumnya juga menghasilkan informasi yang berbeda atau adanya gap hasil penelitian. Menurut Fudzah (2020); Hasibuan (2020) komunikasi berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya, menurut Ratnasari & Septiani (2020), kepribadian berpengaruh namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dengan demikian, berdasarkan adanya perbedaan hasil temuan penelitian sebelumnya maka tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh kepribadian dan komunikasi terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya, penelitian ini akan memberikan kontribusi penting bagi pemahaman kita tentang peran kepribadian dan komunikasi dalam mempengaruhi kinerja pegawai dan dapat membantu organisasi dalam meningkatkan kinerja dan efisiensi mereka melalui peningkatan kepribadian dan komunikasi pegawai.

METODE PENELITIAN

Rancangan penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk mengatasi masalah yang telah diidentifikasi, memenuhi tujuan, menguji hipotesis, dan menjawab pertanyaan penelitian tertentu. Metode kuantitatif melibatkan pengumpulan data yang dapat diukur secara numerik, kemudian data tersebut dianalisis secara statistik untuk mendapatkan pemahaman yang objektif tentang fenomena yang diteliti. Penelitian ini merupakan salah satu contoh *explanatory research*, yang bertujuan untuk menjelaskan posisi variabel-variabel yang diteliti serta hubungan dan pengaruhnya terhadap variabel lain (Sugiyono, 2017). *Explanatory research*, juga dikenal sebagai penelitian kausal, adalah jenis desain penelitian yang bertujuan untuk mengidentifikasi dan menjelaskan hubungan antar variabel dan memahami sebab dan akibat dari fenomena. Tujuan utama dari *explanatory research* adalah untuk menentukan alasan di balik hasil atau peristiwa tertentu. Dalam *explanatory research*, peneliti menyelidiki hubungan antara variabel untuk mengungkap hubungan sebab akibat yang potensial. Penekanannya adalah pada identifikasi variabel independen yang dapat mempengaruhi variabel dependen dan memahami sifat dan kekuatan hubungan mereka.

Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner. Dalam metode ini, peneliti merancang kuesioner yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang relevan dengan topik penelitian dan mengirimkannya kepada responden yang merupakan subjek penelitian. Kuesioner yang digunakan adalah model tertutup karena jawaban telah disediakan dan pengukurannya menggunakan skala likert, skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Dalam penelitian populasi merujuk pada keseluruhan kelompok atau kumpulan individu, objek, atau peristiwa yang memiliki karakteristik atau atribut yang sama dan menjadi subjek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pegawai pada BPJS Kesehatan Kantor Cabang Palopo yang berjumlah 37 orang pegawai. Selanjutnya Sampel penelitian merupakan subset yang diambil dari populasi secara representatif untuk dianalisis dan memberikan informasi tentang populasi secara keseluruhan. Menggunakan sampel memungkinkan peneliti untuk mengurangi biaya, waktu, dan upaya yang diperlukan untuk mengumpulkan data dari seluruh populasi. Adapun penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan pendekatan sampling jenuh atau sensus. Teknik pengambilan sampel jenuh atau sensus adalah metode pengambilan sampel di mana semua elemen populasi yang ada diambil sebagai sampel. Dalam teknik ini, tidak ada pemilihan acak atau penentuan ukuran sampel yang dilakukan, karena semua elemen populasi diikutsertakan dalam penelitian. Pengambilan sampel jenuh atau sensus digunakan ketika populasi yang akan diteliti memiliki jumlah elemen yang relatif kecil atau ketika sumber daya yang tersedia memungkinkan untuk mengambil data dari seluruh populasi. Dengan mengambil sampel jenuh, peneliti dapat memperoleh data yang lengkap dan mewakili populasi secara keseluruhan. Pengambilan sampel jenuh atau sensus dapat menjadi pilihan yang baik dalam beberapa situasi, terutama ketika populasi

kecil atau sumber daya yang tersedia memungkinkan. Menurut Sugiyono (2012), sampling jenuh atau sensus merupakan salah satu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel yang sekaligus dijadikan sebagai sampel. Sebelum masuk pada tahapan uji hipotesis terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas untuk seluruh indikator variabel motivasi, kepemimpinan dan prestasi kerja pegawai.

Definisi operasional adalah proses mendefinisikan suatu variabel penelitian secara konkret dan terukur dalam konteks penelitian tertentu. Definisi operasional mengubah konsep yang abstrak menjadi indikator yang dapat diamati, diukur, dan dianalisis secara empiris. Dengan kata lain, definisi operasional merinci cara pengukuran atau observasi variabel penelitian dalam konteks penelitian tertentu. Selanjutnya, pengukuran variabel penelitian adalah proses pengumpulan data atau informasi mengenai variabel tersebut menggunakan alat ukur atau instrumen yang telah ditentukan. Tujuan pengukuran adalah untuk mengumpulkan data yang dapat digunakan untuk menggambarkan, membandingkan, atau menganalisis variabel penelitian. Adapun defenisi operasional dan indikator pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

Tabel 1. Defenisi Operasional dan Indikator Pengukuran Variabel Kepribadian, Komunikasi dan Kinerja Pegawai

No	Variabel	Defenisi	Indikator	Item	Sumber
1	Kepribadian	Kepribadian adalah kumpulan karakteristik psikologis yang mencakup pola-pola pikiran, emosi, dan perilaku yang khas bagi individu.	Keramahan	K1	(Morhead & Griffin, 2013)
			Kehati-hatian	K2	
			Stabilitas emosional	K3	
			Ekstraversi	K4	
			Keterbukaan	K5	
2	Komunikasi	Proses pertukaran informasi, gagasan, dan pemahaman antara pegawai di dalam suatu organisasi.	Pemahaman	K1	(Suranto, 2010)
			Kesenangan	K2	
			Pengaruh pada sikap	K3	
			Hubungan yang semakin baik	K4	
			Tindakan kedua belah pihak	K5	
3	Kinerja Pegawai	Ukuran atau evaluasi atas sejauh mana seorang pegawai mencapai tujuan, tugas, dan tanggung jawabnya di dalam suatu organisasi.	Kualitas	KP1	(Robbins, 2006)
			Kuantitas	KP2	
			Ketepatan waktu	KP3	
			Efektivitas	KP4	
			Kemandirian	KP5	

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas adalah dua konsep penting dalam penelitian untuk memastikan bahwa pengukuran variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian tersebut dapat diandalkan dan mengukur konstruk yang dimaksud dengan akurat. Adapun

uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan pendekatan *pearson product moment*, sementara untuk pengujian reliabilitas ditentukan melalui nilai koefisien *cronbach's alpha*. Nilai koefisien *cronbach's alpha* dapat diterima serta dapat menunjukkan kehandalan instrumen apabila nilai koefisiennya lebih besar dari 0.60 (Sugiyono, 2019).

Metode Analisis Data

Metode analisis regresi linier berganda adalah teknik statistik yang digunakan untuk memodelkan hubungan antara satu variabel dependen (variabel yang ingin diprediksi) dengan dua atau lebih variabel independen (variabel yang digunakan sebagai prediktor). Metode ini memungkinkan kita untuk mengukur dan mengidentifikasi kontribusi relatif masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis regresi linier berganda merupakan alat yang kuat untuk menguji dan menjelaskan hubungan antara beberapa variabel dalam penelitian. Adapun metode analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda. Menurut Ghozali (2018), analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas dan reliabilitas dapat memberikan informasi dan pemahaman yang penting dalam penelitian. Hasil uji validitas dan reliabilitas memberikan indikasi sejauh mana instrumen pengukuran yang digunakan dapat dipercaya dan akurat dalam mengukur variabel yang diteliti. Jika hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen tersebut valid dan reliabel, maka data yang dikumpulkan dapat diandalkan untuk analisis lebih lanjut. Namun, jika hasilnya menunjukkan adanya masalah validitas atau reliabilitas, perlu dilakukan langkah-langkah perbaikan atau penggantian instrumen pengukuran yang lebih baik.

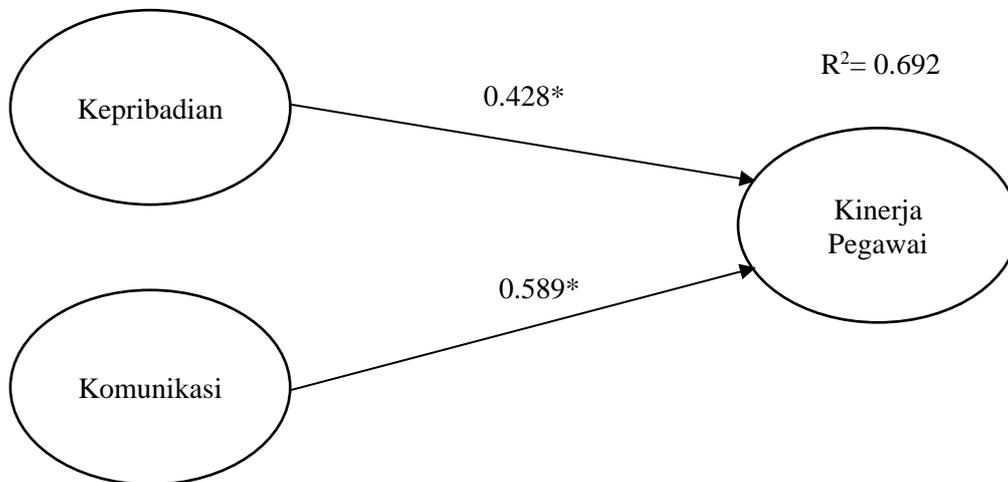
Berdasarkan informasi pada (tabel 2), dapat diketahui bahwa untuk konstruk kepribadian, komunikasi dan kinerja pegawai keseluruhan indikator terkategori valid karena memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Untuk konstruk kepribadian yang terdiri dari lima indikator pengukuran yakni keramahan (K1), kehati-hatian (K2), stabilitas emosional (K3), ekstrasversi (K4) dan keterbukaan (K5) terkategori valid. Untuk konstruk komunikasi yang terdiri dari lima indikator pengukuran yakni pemahaman (K1), kesenangan (K2), pengaruh pada sikap (K3), hubungan yang makin baik (K4) dan tindakan kedua belah pihak (K5) juga terkategori valid. Selanjutnya untuk konstruk kinerja pegawai yang terdiri dari lima indikator pengukuran yakni kualitas (KP1), kuantitas (KP2), ketepatan waktu (KP3), efektivitas (KP4) dan kemandirian (KP5) terkategori valid. Selanjutnya untuk hasil pengujian reliabilitas dapat diketahui bahwa konstruk kepribadian, komunikasi dan kinerja pegawai terkategori reliabel karena memiliki nilai *cronbach alpha* > 0.60 . Dengan demikian berdasarkan hasil pengujian validitas dan reliabilitas, maka konstruk kepribadian, komunikasi dan kinerja pegawai dapat tarik kesimpulan terkategori valid dan reliabel. Selanjutnya, dilakukan tahapan pengujian hipotesis penelitian dengan menggunakan pendekatan analisis regresi linier berganda.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kepribadian Komunikasi dan Kinerja Pegawai

No	Variabel	Indikator	r _{hitung}	r _{tabel}	Cronbach Alpha	Alpha	Ket.
1	Kepribadian	K1	0.474	0.275	0.670	0.60	Valid & Reliabel
		K2	0.561				Valid & Reliabel
		K3	0.554				Valid & Reliabel
		K4	0.741				Valid & Reliabel
		K5	0.682				Valid & Reliabel
2	Komunikasi	K1	0.582		Valid & Reliabel		
		K2	0.624		Valid & Reliabel		
		K3	0.582		Valid & Reliabel		
		K4	0.612		Valid & Reliabel		
		K5	0.647		Valid & Reliabel		
3	Kinerja Pegawai	KP1	0.468		0.857		Valid & Reliabel
		KP2	0.532				Valid & Reliabel
		KP3	0.468				Valid & Reliabel
		KP4	0.467				Valid & Reliabel
		KP5	0.568				Valid & Reliabel

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda (gambar 1) dapat diperoleh informasi mengenai hubungan antara konstruk kepribadian, komunikasi dan kinerja pegawai.



Gambar 1. Hasil Pengujian Hipotesis
 Ket. * Sig. 0.05

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (gambar 1) menggunakan pendekatan analisis regresi linier berganda dapat diperoleh informasi hubungan antara konstruk kepribadian, komunikasi dan kinerja pegawai. Pertama, untuk konstruk kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil temuan penelitian ini sejalan dengan hasil temuan penelitian yang dilakukan oleh Rum dkk. (2019); Ruchiyani & Marliyah (2021); Fatmala dkk. (2019); Supratman (2021), bahwa kepribadian terbukti berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hasil

temuan penelitian ini menyiratkan bahwa kepribadian merupakan elemen penting yang harus dimiliki oleh seorang pegawai dalam suatu organisasi. Kepribadian yang menyangkut tentang keramahan, kehati-hatian, stabilitas emosional, ekstraversi dan keterbukaan diyakini mampu berperan baik dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Kepribadian yang positif seringkali mencakup inisiatif yang tinggi dan kreativitas dalam pemecahan masalah. Pegawai dengan kepribadian yang proaktif dan kreatif cenderung mencari peluang untuk meningkatkan proses kerja, memberikan kontribusi baru, dan menghasilkan ide-ide inovatif. Hal ini dapat membantu organisasi mengembangkan keunggulan kompetitif dan mencapai kinerja yang lebih tinggi. Ciri-ciri kepribadian merupakan cara individu berpikir, merasakan atau berperilaku dengan orang yang berbeda cenderung konsisten dari waktu ke waktu dan keadaan (Soto, 2018). Selain itu, Kepribadian yang positif memfasilitasi kolaborasi yang lebih baik dalam tim. Pegawai yang memiliki kepribadian yang baik cenderung memiliki kemampuan untuk bekerja dalam tim, mendengarkan dan menghargai pendapat orang lain, dan bekerjasama untuk mencapai tujuan bersama. Kolaborasi yang efektif meningkatkan produktivitas dan pencapaian tujuan tim. Melalui pengembangan kepribadian yang positif, organisasi dapat memastikan bahwa pegawai memiliki atribut kepribadian yang mendukung pencapaian kinerja yang baik.

Kedua, konstruk komunikasi terbukti mampu berdampak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil temuan penelitian ini sejalan dengan hasil temuan penelitian yang dilakukan oleh Sitompul dkk. (2018); Wandu dkk. (2019); Pakpahan dkk. (2019); Sugiono & Tobing (2021), bahwa komunikasi mampu berperan baik dan berdampak signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hasil temuan penelitian ini mengindikasikan bahwa konstruk komunikasi yang menyangkut pemahaman, kesenangan, pengaruh pada sikap, hubungan yang makin baik dan tindakan kedua belah pihak dapat berperan baik dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Komunikasi yang baik memastikan pemahaman yang jelas antara atasan dan bawahan, serta antar rekan kerja. Pesan yang disampaikan dengan jelas membantu pegawai memahami tugas, tanggung jawab, dan harapan dengan lebih baik. Dengan pemahaman yang jelas, pegawai dapat mengarahkan upaya mereka secara tepat, menghindari kesalahan, dan mencapai hasil yang diinginkan. Melalui komunikasi yang baik, atasan dapat memastikan bahwa pesan-pesan yang disampaikan kepada pegawai dipahami dengan jelas. Ini membantu membangun pemahaman yang seragam mengenai tugas, tanggung jawab, dan harapan kerja, serta membantu pegawai dalam melaksanakan tugas mereka dengan efektif.

Adapun manfaat praktis dari penelitian ini dapat membantu organisasi dalam mengidentifikasi aspek-aspek kepribadian dan keterampilan komunikasi yang mempengaruhi kinerja pegawai. Dengan pemahaman ini, organisasi dapat merancang program pengembangan yang tepat untuk meningkatkan kepribadian dan keterampilan komunikasi pegawai, sehingga meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan. Selain itu, penelitian ini juga dapat memberikan wawasan yang berharga bagi pengembangan kepemimpinan yang lebih baik. Dengan memahami bagaimana kepribadian dan komunikasi mempengaruhi kinerja pegawai, organisasi dapat melatih para pemimpin untuk mengembangkan gaya kepemimpinan yang efektif dan keterampilan komunikasi yang kuat. Hal ini dapat membantu para pemimpin memotivasi, mengarahkan, dan mempengaruhi pegawai dengan lebih baik, sehingga meningkatkan kinerja tim dan organisasi secara keseluruhan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa konstruk kepribadian dan komunikasi mampu berperan baik dan berdampak signifikan terhadap kinerja pegawai. penelitian ini menegaskan pentingnya kepribadian yang positif dan keterampilan komunikasi yang baik dalam mencapai kinerja pegawai yang optimal. Organisasi dapat menggunakan temuan ini untuk mengembangkan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih baik, termasuk dalam pengembangan kepribadian pegawai dan peningkatan keterampilan komunikasi, sehingga dapat meningkatkan kinerja dan hasil organisasi secara keseluruhan.

Selanjutnya, penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan diantaranya yaitu pertama, penelitian ini menggunakan sampel yang tergolong relatif kecil. Kedua, penelitian ini menghasilkan informasi nilai koefisien determinasi sebesar 0.692 atau 69.2% perubahan konstruk kinerja pegawai dipengaruhi oleh konstruk kepribadian dan komunikasi. Informasi ini mengindikasikan bahwa masih terdapat konstruk lain yang tidak masuk dalam model penelitian yang masih memberikan proporsi pengaruh sebesar 30.8%. Ketiga, penelitian ini hanya terfokus pada satu daerah di Indonesia oleh karena itu, hasilnya tidak dapat digeneralisasikan ke daerah lain khususnya di Indonesia.

SARAN

Adapun beberapa saran yang dapat disajikan dalam penelitian ini diantaranya yaitu, pertama penelitian selanjutnya hendaknya menggunakan sampel yang lebih besar yakni dikisaran 100 sampai dengan 200 sampel. Kedua, penelitian selanjutnya dapat menambahkan konstruk atau variabel lain selain dari kepribadian dan komunikasi contohnya seperti konstruk motivasi atau insentif. Ketiga, penelitian selanjutnya dapat dilakukan di beberapa daerah lain di Indonesia contohnya daerah jawa.

DAFTAR PUSTAKA

- Ermis, E. A., Sudiyono, S., & Karnowati, N. B. (2021). The Influence of Personality, Communication and Work Stress Towards Employee Performance at PT. Gunungdjati Perkasa Cilacap. *Urecol Journal. Part B: Economics and Business*, 1(2), 49-57.
- 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.
- Fudzah, N. (2020). Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi sebagai Variable Intervening pada PT. Pos Indonesia Kantor Regional I Medan. Tesis. Magister Manajemen. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. (<http://repository.umsu.ac.id/bitstream/handle/123456789/14121/TEISIS%20NU%20RMAH%20FUDZAH%201820030015.pdf?sequence=1&isAllowed=y>)
- Hasibuan, R. (2020). Pengaruh kompetensi komunikasi, kecerdasan emosional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Pusat Batam. *BENING*, 7(1), 105-118.
- Jufrizen, J., & Erika, V. (2021). The influence of work ethics, work engagement and personality on employee performance. *International Journal of Economic*,

Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEBA), 1(1), 71-78.

- Kawiana, I. G. P., Dewi, L. K. C., Martini, L. K. B., & Suardana, I. B. R. (2018). The influence of organizational culture, employee satisfaction, personality, and organizational commitment towards employee performance. *International research journal of management, IT and social sciences*, 5(3), 35-45.
- Mandagi, F. M., Umboh, J. M., & Ratu, J. A. (2015). Analisis Faktor – Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Perawat Dalam Menerapkan Asuhan Keperawatan Di Rumah Sakit Umum Bethesda Gmim Tomohon. *Jurnal E-Biomedik (EBm)*, 3, 1-11
- Muda, I., Rafiki, A., & Harahap, M. R. (2014). Factors influencing employees' Pperformance: A study on the Islamic banks in Islamic science of Malaysia university of North Sumatera. *International Journal of Business and Social Sience*, 5(2), 73-81.
- Sahertian, O., Setiawan, M., & Sunaryo, S. (2020). Culture and employee performance: The mediating role of personality and commitment. *Management Science Letters*, 10(7), 1567-1574.
- Pakpahan, G. E., Simanjutak, J., Nababan, S., & Sudirman, A. (2019). Pengaruh budaya organisasi, komunikasi dan kompetensi guru terhadap kinerja guru sma swasta sultan agung pematangsiantar. *Kinerja*, 16(2), 131-138.
- Ratnasari, S. L., & Septiani, M. (2020). Pengaruh Kepribadian, Orientasi Kerja, Dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal Of Global Business and Management Review*, 2(1), 41-48.
- Robbins, P. Stephen dan Timothy A. Judge. 2012. *Perilaku Organisasi*. Salemba. Empat. Jakarta.
- Ruchiyani, Y., & Marliyah, M. (2021). Pengaruh Kepribadian terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Telkom Akses Medan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(3), 8805-8810.
- Rum, B., Sendow, G., & Pandowo, M. (2019). Pengaruh Etika Kerja, Keterlibatan Kerja Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Telkom (Persero) Area Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(1).
- Sitompul, J. H., Zahra, D., Pulungan, A., & Harahap, I. (2018). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Cross-border*, 1(1), 9-17.
- Soane, E., Butler, C., & Stanton, E. (2015). Followers' personality, transformational leadership and performance. *Sport, Business and Management: An International Journal*, 5(1), 65-78.
- Soto, C.J. (2018). *Big Five personality traits*, in Bornstein, M.H., Arterberry, M.E., Fingerman, K.L. and Lansford, J.E. (Eds). The SAGE Encyclopedia of Lifespan Human Development, Sage. Thousand Oaks, CA, pp. 240-241
- Sugiyono, 2017. *Statistika untuk penelitian*. Alfabeta: Bandung
- Sugiono, E., & Tobing, G. I. L. (2021). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya

Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Strategi dan Aplikasi Bisnis*, 4(2), 389-400.

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.