

## **Pengaruh Kepribadian terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Telkom Akses Medan**

**Yolanda Ruchiyani<sup>1</sup>, Marliyah<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup> Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan  
e-mail: [yolandaruchiyani8@gmail.com](mailto:yolandaruchiyani8@gmail.com)<sup>1</sup>

### **Abstrak**

Kepribadian ialah faktor terbaik yang mampu digunakan untuk memprediksi kinerja pegawai. Variabel tersebut mampu digunakan untuk memprediksi kinerja pegawai secara konseptual meskipun tidak mendukung kinerja pegawai secara teknis Tujuan penelitian ini adalah untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh kepribadian terhadap kinerja pegawai pada PT. Telkom Akses Medan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini ialah metode survey dengan pendekatan kuantitatif. Adapun yang menjadi populasi penelitian ini yaitu Pegawai PT. Telkom Akses Medan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT. Telkom Akses Medan. Begitupun dengan diskripsi hasil kepribadian menunjukkan hasil yang sangat baik serta nilai korelasi pada Kepribadian dengan Kinerja Pegawai Pada PT. Telkom Akses Medan memiliki nilai yang kuat dan juga posisi yang kuat

**Kata kunci:** Kepribadian, Kinerja Pegawai.

### **Abstract**

Personality is the best factor that can be used to predict employee performance. These variables can be used to predict employee performance conceptually even though they do not support employee performance technically. The purpose of this study is to prove and analyze the influence of personality on employee performance at PT. Telkom access Medan, North Sumatra. The method used in this research is a survey method with a quantitative approach. The population of this research are employees of PT. Telkom Access Medan. The results of the study indicate that personality has a positive and significant effect on employee performance at PT. Telkom Access Medan. Likewise, the description of the personality results shows very good results and the correlation value on Personality with Employee Performance at PT. Telkom Access Medan has a strong value as well as a strong position.

**Keywords :** Personality, Employee Performance.

### **PENDAHULUAN**

PT Telkom Indonesia (Persero) Tbk ialah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang pelayanan jasa teknologi informasi dan komunikasi. Telkom berusaha mengimplementasikan strategi bisnis yang berorientasi terhadap pelanggan. Dengan begitu Telkom akan menjadi organisasi yang lebih ramah dan mudah dalam beradaptasi pada perubahan industry telekomunikasi yang berlangsung sangat cepat.

Kegiatan usaha TelkomGroup bertumbuh dan berubah seiring dengan perkembangan teknologi, informasi dan digitalisasi. Namun yang perlu diketahui bahwa mereka masih dalam koridor industry telekomunikasi dan informasi. Hal ini dapat dilihat dari bisnis mereka yang berkembang melengkapi legacy yang sudah ada sebelumnya.

Dengan demikian, sesuai dengan penjelasan diatas dapat kita ketahui bahwa pergerakan dan perkembangan sebuah organisasi ataupun perusahaan akan selalu didukung oleh pegawai-pegawai yang berprestasi dengan sikap dan sifat yang membangun satu sama lainnya. Selain itu mereka juga harus memiliki daya tanggap yang tinggi serta

mampu berinovasi dan kreatif. Karena bagaimanapun organisasi yang besar dengan teknologi yang canggih tidak mungkin dapat digunakan tanpa sumber daya manusia yang memadai. Para pegawai harus mampu memanfaatkan sumber daya yang ada.

Dan faktor yang dapat membangun terwujudnya tujuan perusahaan ialah kerjasama tim. Kerjasama antara pegawai akan berpengaruh terhadap kinerja yang akan dihasilkannya. Karena dengan melakukan kerjasama tim akan menghasilkan pekerjaan yang lebih cepat dan efisien juga dengan begitu mampu membangun kinerja tim yang amat sangat efektif dalam sebuah organisasi. Dan kemampuan untuk bekerja efektif dalam sebuah tim sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan bersama akan jauh lebih cepat untuk mencapai tujuan bersama daripada bekerja secara individu.

Fenomena lain yang mampu meningkatkan kinerja pegawai ialah kepribadian. Pada sebuah organisasi dibutuhkan keterbukaan, komunikasi dan bergaul dengan baik. Selain itu para pegawai mampu berbagi pengalaman dan pengetahuan terkait dengan pekerjaan. Sehingga pekerjaan dalam setiap individu mampu berjalan dengan cepat dan mudah.

Dengan berjalannya beberapa faktor-faktor diatas dan mampu dikemukakan dengan baik, maka hasil kinerja karyawan tentunya menunjukkan hasil; yang rapi, tidak penuh keluhan serta mereka memiliki tanggung jawab pada setiap tugas yang telah diberikan oleh instansi. Objek penelitian ini ialah PT. Telkom Akses Medan. Tujuan dari penelitian ini ialah untuk menganalisis pengaruh kepribadian terhadap kinerja pegawai pada PT. Telkom Akses Medan.

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Bagi Griffin( 2004: 8) manajemen merupakan rangkaian perencanaan, pengambilan keputusan, pengorganisasian, kepemimpinan serta pula pengendalian yang ditunjukkan lewat sumber energi organisasi ialah manusia, financial, raga serta pula data demi mendapatkan tujuan organisasi yang efektif pula efisien.

Bagi Rivai( 2009: 4) manajemen yakni setumpuk pengetahuan tentang gimana sepatutnya mengelola sumber energi manusia tersebut. Manajemen ialah suatu proses yang tercipta dari perencanaan, pengorganisasian dan buat menggapai tujuan sesuatu lewat pemanfaatan sumber energi manusia serta pula sumber energi yang lain.

Bisa disimpulkan kalau manajemen sumber energi manusia yakni suatu proses pengelolaan manusia lewat pilih serta pula rekrutmen yang berarti yang dicoba oleh suatu organisasi guna menggapai tujuan kinerja pegawai yang sangat baik. Perihal ini berfokus pada perencanaan pengorganisasian, penerapan serta pengendalian tenaga kerja supaya bisa memakai kemampuannya secara efisien serta efektif sehingga dengan begitu tujuan organisasi bisa terwujud secara maksimal.

### **Kepribadian**

Bagi Sule serta Kurniawan( 2005: 219), melaporkan kalau karakter yakni suatu watak psikologis serta sikap orang yang sifatnya relative permanen yang membedakan satu orang tenaga kerja dengan dengan orang yang lain. Bagi Kreitner serta Kinicki( 2014: 133) karakter ialah suatu perpaduan ciri raga serta pula mental yang normal yang membagikan bukti diri individunya. Ciri, watak ini pula tercantum gimana orang memandang, berpikir, bertindak, serta merasakan yang ialah produk interaksi genetic serta pula pengaruh area.

Bagi Luthanas( 2005: 228). Karakter ialah kinerja gimana orang pengaruhi orang lain serta gimana mereka menguasai serta memandang dirinya, pula gimana pola ukur kepribadian dalam serta kepribadian luar mereka mengukur trait serta interaksi antara manusia serta suasana. Bersumber pada komentar para pakar tersebut, bisa dikenal kalau karakter yakni determinan sangat berarti untuk orang, sebab karakter memastikan gimana seorang berpikir, berperilaku dekameter berperasaan dalam bermacam suasana serta kondisi yang berbeda- beda.

### **Kinerja Pegawai**

Bagi Bangun( 2012: 231) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dicapai seorang bersumber pada persyaratan- persyaratan pekerjaan yang bisa dicoba dalam menggapai tujuan yang diucap pula dengan standar pekerjaan. Bagi Sutrisno( 2016: 182) berkata kalau kinerja merupakan kesuksesan seorang dalam melakukan tugas.

Dari 2 penafsiran diatas bisa disimpulkan kalau kinerja ialah hasil kerja serta sikap kerja yang sudah dicapai dalam menuntaskan tugas- tugas serta tanggung jawab yang diberikan dalam sesuatu periode terakhir. Sebaliknya sikap kerja yakni tiap tingkah laku, perilaku maupun aksi yang dilaksanakan oleh seseorang pegawai yang sepatutnya dicoba maupun tidak dicoba cocok dengan syarat yang berlaku.

### **Defenisi Konsep Operasional**

#### **Kepribadian**

Karakter ditunjukkan dengan watak yang dipunyai oleh tiap orang yang membedakan orang satu dengan yang yang lain. Yang membuat watak orang tersebut dapat berganti dalam sesuatu kondisi tertentu. Ada pula dimeni yang digunakan buat mengukur karakter yakni:

1. Extraversion, Tegas serta gampang bersosialisasi
2. Agreeableness, Orang yang bahagia bekerja sama
3. Conscientiosness, orang yang bertanggungjawab serta gigit
4. Openess to experience, orang yang kreatif serta mau ketahu.

#### **Kinerja Pegawai**

Kinerja ditunjukkan dengan hasil pencapaian secara mutu serta kuantitas yang dicoba oleh pegawai cocok tugas yang diberikan dengan standar tertentu dari organisasi serta buat menggapai tujuan organisasi. Ada pula ukuran yang digunakan buat mengukur kinerja yakni:

1. Kuantitas Kerja
2. Mutu Kerja
3. Kreatifitas
4. Kerjasama
5. Inisiatif

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan dengan survei terhadap Pegawai pada PT. Telkom Akses Medan. Metode yang dilakukan pada penelitian ini ialah metode kuantitatif, yaitu dengan menguji hipotesis yang telah ada untuk mencari kebenaran dari hipotesis tersebut (Ferdinand, 2006:7).

Metode kuantitatif ini digunakan untuk mengetahui alasan jika penelitian ini berusaha membuktikan hipotesis mengenai evaluasi kinerja pegawai di kantor Telkom Akses Medan. Populasi penelitian ini ialah para pegawai PT. Telkom Akses Medan. Sampel penelitian ini berjumlah 30 orang berdasarkan derajat kesalahan 5% (Isaac Michael dalam Adi Sutojo;2015:6)

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, dokumentasi dan juga wawancara. Skala pengukuran yang digunakan dalam menyusun angket ini ialah lima skala likert dengan skala 1 (Sangat tidak setuju), 2 (Tidak setuju), 3 (Kurang setuju), 4 (Setuju), 5 (Sangat Setuju).

Teknik analisis data menggunakan uji analisis linear sederhana dengan menggunakan program Spss 2.0. Model Regresi linear sederhana ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen dengan dependen. Model ini digunakan untuk menguji apakah ada hubungan sebab akibat antara kedua variabel untuk meneliti seberapa besar pengaruh antara variabel independen Kepribadian terhadap satu variabel dependen, yaitu Kinerja Pegawai PT. Telkom Akses Medan dengan nilai  $\alpha$  dibawah 0.05 dan R Square diatas 60%.

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **Hasil Analisis Deskriptif**

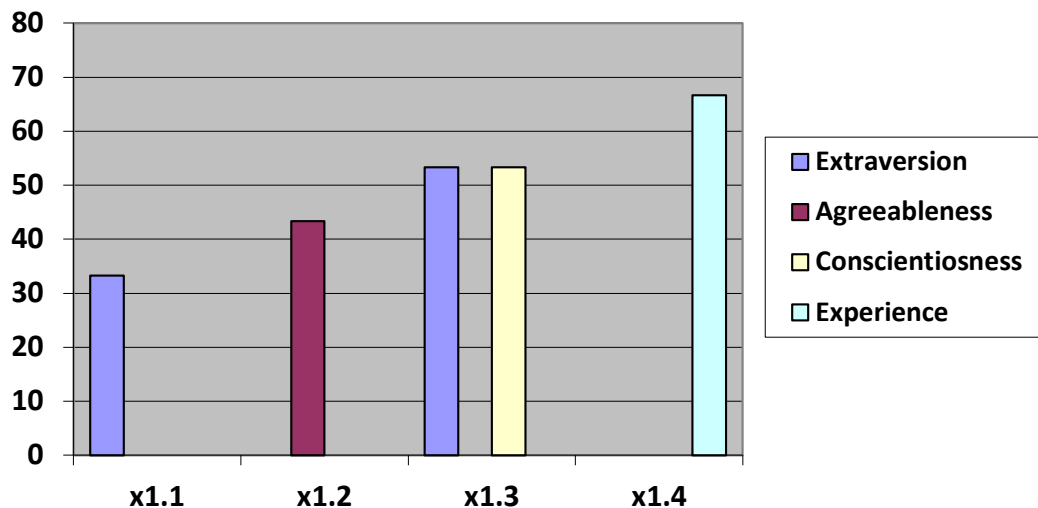
Diketahui bahwa dari 30 responden yang dijadikan objek penelitian, yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 19 pegawai (63.3%) dan perempuan berjumlah 11 pegawai (36.7%), usia 20-30 tahun sebanyak 3 orang (10%), pegawai usia 31-40 tahun sebanyak 13 (43.3%), Pegawai usia 41-50 tahun sebanyak 10 (33.3%) dan usia 51-60 tahun sebanyak 4

(13.3%). Terdapat 9 (30%) pegawai yang memiliki pendidikan terakhir SMA, 7 (23.3%) pegawai yang memiliki pendidikan terakhir D3 dan 14 (46.7%) Pegawai yang memiliki pendidikan terakhir S1.

## PEMBAHASAN

### Kepribadian

Kepribadian ialah determinan paling penting bagi individu, karena kepribadian menentukan bagaimana seseorang berpikir, berperilaku dan berperasaan dalam berbagai situasi dan keadaan yang berbeda-beda. Kepribadian ditunjukkan dengan sifat yang dimiliki oleh setiap individu yang membedakan individu satu dengan yang lainnya. Yang membuat sifat individu tersebut bisa berubah dalam suatu keadaan tertentu.



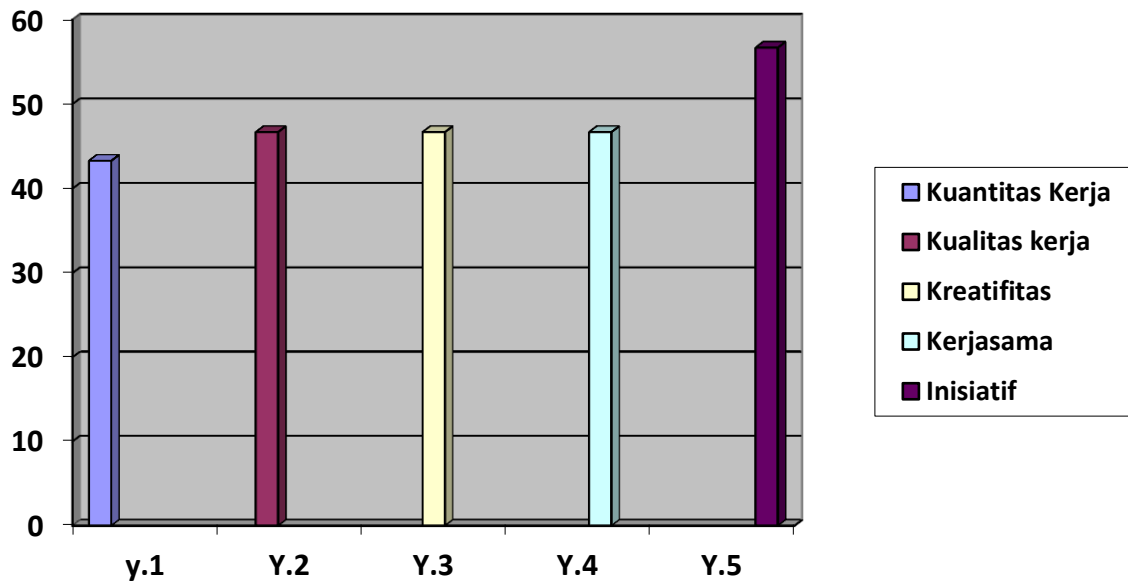
Gambar 1. Deskripsi Kepribadian

Hasil tersebut menunjukkan deskripsi kepribadian Pegawai Telkom Akses Medan menunjukkan sikap yang baik. Dari gambar diketahui bahwa dimensi posisi dengan nilai tertinggi adalah indikator Kepribadian yang kreatif dan ingin tahu dengan nilai 66.7% dengan kategori bahwa para pegawai sangat setuju bahwa menunjukkan kepribadian seseorang itu baik ialah dengan menunjukkan bahwa ia adalah seseorang yang kreatif dan ingin tahu. Adapun skor terendah adalah indikator struktur dengan nilai 33.3% meskipun demikian masih berada pada kategori baik.

Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa kepribadian pegawai Telkom Akses Medan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang bermutu. Dengan demikian, kepribadian yang sangat baik, kreatif dan rasa ingin tahu yang tinggi akan sangat membantu proses pembentukan kinerja pegawai yang lebih baik untuk kedepannya bagi sebuah instansi.

Berdasarkan temuan tersebut, tergambar bahwa Extraversion, Agreeableness, Conscientiousness, Openess to experience sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Maka apabila keempat indicator itu ada dimiliki tidak kepribadian pegawai otomatis akan membentuk kinerja pegawai yang lebih baik lagi untuk kedepannya.

### Kinerja Pegawai



**Gambar 2. Deskripsi Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa deskripsi Kinerja Pegawai di Kantor Telkom Akses Medan memiliki kinerja yang sangat baik. Terbukti dari perolah nilai tertinggi sebesar 66.7% yang menunjukkan kategori bahwa sangat setuju bahwa para pegawai Telkom Akses Medan memiliki inisiatif tersendiri dalam pembentukan kinerja dan team dalam perusahaan. Adapun indikator Kualitas kerja, kreatifitas dan kerjasama memiliki nilai yang sama. Namun begitupun kemampuan untuk melaksanakan kegiatan dalam perusahaan berjalan dengan baik terkait dengan kinerja pegawai Telkom Akses Medan.

Dari hal diatas dapat kita simpulkan bahwa pegawai PT. Telkom Akses dalam mengerjakan tugas sesuai dengan kreatifitas mereka dan juga inisiatif mereka sehingga dengan begitu para pegawai akan memberikan hasil yang maksimal. Dengan hal itu maka akan memperkuat kerja sama tim juga meningkatkan kinerja pegawai dalam berbagai bidang tertentu. Oleh karena itu, kepribadian pegawai memiliki daya dukungnya terhadap kinerja pegawai PT. Telkom Akses Medan.

### Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Pegawai PT. Telkom Akses Medan

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Regresi Linear Sederhana**

Dependent Variabel : Pelayanan Sektor Publik Kec. Serdang Berdagai				
Variabel	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob
Constanta	6.623	2.774	2.387	0.024
Kebijakan DPRD Serdang Berdagai	0.905	0.162	5.588	0.000

<b>R Squared :</b> <b>0.726</b> <b>Adj. R<sup>2</sup> : 0.527</b> <b>D-W : 2.261</b>	<b>F-</b> <b>Statistic</b> <b>31.224</b>	<b>Prob</b> <b>0.000</b>
---	--	-----------------------------

Hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa kepribadian Berdagai berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Telkom Akses Medan. Dengan nilai sig sebesar  $0.024 < \alpha 0.05$  yang artinya ialah kedua variabel tersebut menunjukkan hasil yang signifikan. Adapun koefisien determinasi ( $R^2$ ) yaitu sebesar 72%. Artinya kepribadian berpengaruh sebesar 72% terhadap kinerja pegawai . Dan 28% dipengaruhi oleh variabel lain.

Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa dalam menciptakan kinerja pegawai yang baik dan efisien maka kepribadian pegawai harus benar-benar dibentuk dan diperbaiki ke arah yang lebih baik lagi. Dengan begitu akan menciptakan kinerja yang baik dan kondusif dan pada akhirnya menjadi berkualitas karena semua bentuk informasi dan pekerjaan yang diberikan mampu diterima oleh pegawai PT. Telkom Akses Medan.

## SIMPULAN

Kesimpulan yang dapat diambil dari hasil penelitian diatas ialah Variabel kepribadian berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa extraversion, agreeableness, conscientiousness, experience dapat meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan. Semakin baik kepribadian seorang pegawai maka semakin baik juga kinerja pegawai dalam sebuah tim yang dilakukan.

Dari hal diatas juga dapat kita simpulkan bahwa perusahaan harus menyediakan fasilitas untuk menyalurkan minat dan bakat para pegawai agar membuat mereka lebih berkepresesi akan suatu hal. Seperti ruang olahraga, bermusik, dan lain-lainnya yang membuat mereka lebih senang dan membentuk kreatifitas yang tinggi.

Selain itu, adanya reward yang diberikan perusahaan dalam bentuk uang ataupun hadiah lainnya jika karyawan berprestasi selama tiga kali berturut-turut sehingga adanya peningkatan kinerja dan mendorong pegawai lain untuk menjadi lebih baik lagi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Fatmala, Kiki (2019).Pengaruh Kepribadian Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementrian Agama Kota Pematang Siantar. *Jurnal Manajemen (ISSN : 2502-4434)*, V(5), No.1
- Geovany, Bryan. (2020). Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kecerdasan Emosional Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Kantor Perumda Air Minum Tirta Dhaha (PDAM) Kota Kediri). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, V(8), No. 2.
- Indah, Suci Sya'baniah (2019).Pengaruh Sikap dan Kepribadian Terhadap Kinerja Pegawai.*Business Management and enterpreneurship Journal*, V(1), No. 4.
- Nugrohoseno, Dwiarko S.Psi, MM. (2014). Pengaruh Kepribadian Terhadap Kerjasama Tim dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. V(7), No. 1.
- Widyasari, Ratna. (2007). Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Berpendidikan Tinggi: Analisis Pada Perusahaan Peternakan Di Jawa Tengah Dan Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Manajemen*, V(11), No. 1.