

KEPUASAN KERJA SEBAGAI MEDIASI HUBUNGAN ANTARA PERSONALITY DAN KINERJA KARYAWAN

Adnan Rajak¹⁾; dan Fadli Ali Taslim²⁾

¹⁾adnan.rajak@unkhair.ac.id, Universitas Khairun, Ternate

²⁾fadlitaslim@unkhair.ac.id, Universitas Khairun, Ternate

Received: 05 Agustus 2020

Reviewed: 09 September 2020

Accepted: 06 Oktober 2020

Published: 13 Oktober 2020

ABSTRACT

Objective: The purpose of this study are: (1) Knowing and analyzing the influence of personality on employee performance at SMEs in Ternate City; (2) Knowing and analyzing the effect of job satisfaction on employee performance at SMEs in Ternate City; (3) Knowing and analyzing the influence of personality on employee job satisfaction at SMEs in Ternate City; and (4) Knowing and analyzing job satisfaction is able to mediate the influence of personality on employee performance at SMEs in Ternate City. In addition, the results of this study are expected to provide the following benefits: Theoretical Benefits: To support and enrich the development of human resource management (HRM).

Methodology: The test equipment used is Structural Equation Modeling (SEM) using Smart PLS as a statistical test tool.

Finding: H1 H2, and H3 are accepted at the 5% confidence level

Conclusion: The results showed that: (1) Personality had a positive and significant effect on employee job satisfaction at SMEs in Ternate City; (2) Personality (personality) has no significant effect on employee performance at SMEs in Ternate City; (3) Job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance at SMEs in Ternate City; and (4) job satisfaction is able to fully mediate the influence between personality and employee performance.

Keywords: Personality, Job Satisfaction, and Employee Performance.

PENDAHULUAN

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah yang selanjutnya disingkat UMKM adalah unit usaha sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (Peraturan menteri koperasi dan usaha kecil dan menengah Republik Indonesia Nomor 04 tahun 2018 Tentang: "Kualifikasi nasional indonesia Bidang pendamping usaha mikro, kecil dan menengah"). Selain itu, Pemberdayaan Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) merupakan salah satu upaya dalam rangka mencapai salah satu tujuan negara dan bangsa Indonesia yang tercantum dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar (UUD) Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yaitu untuk memajukan kesejahteraan umum. Implementasinya berlandaskan azas kekeluargaan (pasal 33 ayat 1) dan penyelenggaraan perekonomian nasional yang berdasar pada demokrasi ekonomi (pasal 33 ayat 4).

Pemberdayaan (*empowerment*) UMKM juga dilakukan dalam rangka pelaksanaan amanat Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1992 tentang Perkoperasian, yaitu

pembangunan koperasi merupakan tugas dan tanggung jawab Pemerintah dan seluruh rakyat Indonesia yang diarahkan untuk membangun koperasi yang kuat dan mandiri berdasarkan prinsip koperasi sehingga mampu berperan serta untuk mewujudkan masyarakat yang maju, adil dan makmur berlandaskan Pancasila dan UUD 1945.

Berdasarkan uraian di atas, untuk merealisasikan atau mencapai berbagai tujuan, maka karyawan yang ada pada setiap UMKM bekerja sesuai keahlian, keterampilan, dan pengetahuan. Pekerjaan karyawan perlu dilakukan secara konsisten, kontinyu, dan signifikan dengan tujuan unit kerja dan tujuan UMKM. Berkaitan dengan hal ini, untuk meningkatkan atau mengembangkan sumberdaya karyawan UMKM, maka setiap pemilik perusahaan (UMKM) perlu melakukan pengembangan SDM yang relevan dengan tujuan perusahaan/UMKM. Hal ini sebagaimana juga dijelaskan didalam *Peraturan menteri koperasi dan usaha kecil dan menengah Republik Indonesia Nomor 04 tahun 2018* pasal (3) yaitu: "Kualifikasi Nasional Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 diterapkan untuk: a. pelaksanaan diklat (pendidikan dan pelatihan); b. pelaksanaan sertifikasi kompetensi; c. pengembangan sumberdaya manusia; dan d. pengakuan kesetaraan kualifikasi". Pasal ini erat kaitannya dengan *human resource management* (HRM) dan/atau *organizational theory* khususnya berhubungan perilaku karyawan di tempat kerja. Sumber daya manusia juga sangat menekankan pada kepribadian individu yang perlu juga diperhatikan oleh pemilik perusahaan dan seluruh karyawan UMKM. Selain itu, hal lain yang penting adalah job satisfaction karyawan, karena factor ini memiliki peranan penting dalam mendorong kinerja karyawan (*employee performance*) dan juga kinerja perusahaan (*organizational performance*).

Berdasarkan hasil pengamatan penulis di beberapa UMKM di Kota Ternate terkait dengan kinerja karyawan menunjukkan bahwa: (1) tingkat disiplin karyawan yang relatif menurun, (2) pekerjaan karyawan yang belum sesuai dengan target yang ditentukan perusahaan, (3) karyawan belum mampu memahami job deskripsi secara jelas, (4) karyawan belum mampu membuat perencanaan kerja individu (diri sendiri) sesuai dengan keinginan perusahaan, dan (5) karyawan kurang bekerja sama dengan rekan kerja dan pemilik perusahaan.

Fenomena di atas menunjukkan bahwa, kinerja karyawan merupakan hasil-hasil dan perilaku kerja yang berhubungan dengan tujuan organisasi secara keseluruhan. Mangkunegara (2009:67) menjelaskan kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pencapaian hasil kerja karyawan tentunya dipengaruhi faktor-faktor tertentu diantaranya adalah kepribadian karyawan, dan kepuasan kerja karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Askarian dan Eslam (2013:332) menunjukkan bahwa, kepribadian (*personality*) yang terdiri dari: stabilitas emosional (*emotional stability/ Neuroticism*), sifat menyenangkan (*agreeableness*) kesungguhan (*conscientiousness*), terbuka pada pengalaman (*openness to experience*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kementerian. Selain itu, hasil penelitian Khan, *et al.*, (2012: 2701) menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang terdiri gaji, promosi, keamanan kerja, kondisi kerja, otonomi kerja, hubungan antar karyawan, dan hubungan antar karyawan dengan supervisor, berpengaruh positif dan signifikan dan signifikan terhadap kinerja karyawan Institusi Kesehatan.

Hasil wawancara terkait dengan kepribadian (*personality*) menunjukkan bahwa: (1) masih adanya perdebatan diantara karyawan yang tidak berhubungan dengan pekerjaan. Misalnya, karyawan sering memberikan kritik yang mengarah pada keburukan orang lain

(rekan kerja maupun pemilik perusahaan), (2) adanya karyawan yang saling menghina dan melakukan provokasi (adu domba) untuk kepentingan tertentu, dan (3) adanya karyawan baru yang masih merasakan bahwa karyawan yang masa kerja lebih lama kurang menghargai dan memberikan contoh yang baik.

Sedangkan hasil wawancara terkait dengan kepuasan kerja menunjukkan bahwa, (1) karyawan masih merasakan biaya hidup yang tinggi di Kota Ternate., (2) karyawan masih merasakan kurangnya keterlibatan karyawan, pendidikan dan pelatihan, dan transparansi dalam melakukan promosi karyawan khususnya jabatan struktural, dan (3) Sarana dan prasarana belum memadai.

STUDI LITERATUR

Kepribadian (*Personality*)

Hanggraeni (2011:19) mengemukakan bahwa kepribadian (*personality*) adalah sekumpulan cara bagaimana seseorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain. Lebih lanjut dijelaskan, kepribadian merupakan salah satu faktor paling penting bagi individu, karena kepribadian menentukan bagaimana seseorang berpikir, berperilaku dan berperasaan dalam berbagai situasi yang berbeda-beda. Sedangkan menurut Feist dan Feist (2010:4) mengartikan kepribadian adalah pola sifat dan karakteristik tertentu, yang relatif permanen dan memberikan, baik konsistensi maupun individualitas, pada perilaku seseorang.

Kedua definisi di atas memberikan gambaran bahwa, kepribadian pada dasarnya merupakan cara seorang individu bertindak atau merespon perilaku orang lain pada kondisi tertentu. Dengan demikian, kepribadian seseorang erat kaitannya dengan kemampuan psikologis yang mempengaruhi pola pikir dan perilaku seseorang. Sejalan dengan hal ini, Cervone dan Pervin (2011:10) menyebutkan bahwa kepribadian merupakan kualitas psikologis yang memberikan kontribusi terhadap ketahanan (*enduring*) individu dan pola khusus dari perasaan, pola pikir, dan perilaku.

Menurut Kreitner dan Knicki (2008:131) "*Personality defined as the combination of stable physical and mental characteristics that give the individual his or her identity*". Maksudnya adalah Kepribadian merupakan perpaduan dari karakteristik fisik dan mental seorang individu secara stabil yang memberikan identitas diri dari individu tersebut. Lebih lanjut dijelaskan bahwa: *The characteristics or traits including how one looks, thinks, acts, and feel are product of interacting genetic and environmental influences* (Kreitner dan Knicki 2008:131). Maksudnya adalah karakteristik *personality* individu berkaitan dengan bagaimana seseorang melihat, berpikir, bertindak, dan berperasaan sebagai hasil interaksi dari sifat-sifat individu dan lingkungan.

Sejalan dengan pendapat di atas, McShane dan Glinow (2008:50) mendefinisikan kepribadian (*personality*) sebagai berikut: "*The relatively stable pattern of behaviors and consistent internal states the explain a person behavioral tendencies*". Maksudnya adalah kepribadian merupakan pola atau sekumpulan dari perilaku dan keadaan konsistensi psikologis yang relatif stabil yang menjelaskan kecenderungan seseorang berperilaku. Lebih lanjut dijelaskan bahwa, *personality* memiliki dua unsur yakni kepribadian internal dan kepribadian eksternal. Ciri-ciri kepribadian eksternal adalah perilaku yang dapat diamati, yang diandalkan untuk mengidentifikasi kepribadian seseorang. Sebagai contoh: kita bisa melihat orang yang ekstraversi yakni cara seseorang berinteraksi dengan orang lain. Ciri kepribadian internal meliputi pikiran (*thoughts*), nilai-nilai (*values*), dan karakteristik genetik (sifat-sifat) disimpulkan dari perilaku yang dapat diamati (McShane dan Glinow, 2008:50).

Pendapat McShane dan Glinow di atas juga didukung oleh pendapat Luthans (2011:126) bahwa, *“personality: How people affect others and how they understand and view themselves, as well as their pattern of inner and outer measurable traits and the person-situation interaction”*. Maksudnya adalah personality berkaitan dengan bagaimana orang mempengaruhi orang lain dan bagaimana mereka memahami dan memandang dirinya, juga bagaimana pola ukur karakter dalam dan karakter luar mereka mengukur sifat dan interaksi antar manusia dan situasi. Bagaimana seseorang mempengaruhi orang lain sangat tergantung pada penampilan eksternal mereka (tinggi, berat, bentuk muka, warna kulit, dan aspek fisik lainnya), dan sifat (*trait*). Dengan kata lain, kepribadian merupakan cara seorang individu berhubungan atau berinteraksi dengan orang lain, misalnya tindakan atau komunikasi seseorang ditempat kerja. Hal yang sama dikemukakan juga oleh Robbins dan Judge (2013:133) *“personality as the sum total of ways in which an individual reacts to and interacts with others”*. (Kepribadian adalah keseluruhan cara di mana seorang individu beraksi dan berinteraksi dengan individu lain).

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka jelas bahwa kepribadian seorang individu sangat berhubungan dengan sifat-sifat (*traits*) seseorang. Sifat seorang individu itu sendiri merupakan akumulasi dari ciri kepribadian baik secara eksternal yakni berhubungan dengan tinggi badan, berat badan, warna kulit dan lain-lain, dan ciri kepribadian internal yakni berhubungan dengan cara melihat, berpikir, bertindak, dan nilai-nilai (*values*). Menurut Robbins dan Judge (2013:133) bahwa, kepribadian erat kaitannya dengan organisasi dinamis dalam sistem psikologis individu yang menentukan caranya untuk menyesuaikan diri secara unik terhadap lingkungannya. Kepribadian paling sering disekripsikan dalam istilah sifat (*trait*) yang bias diukur yang ditunjukkan oleh seseorang. Dengan kata lain, kepribadian merupakan istilah yang digunakan untuk menggambarkan banyak perasaan dan perilaku (Gibson *et al.*, 2011:82).

Menurut Gibson *et al.*, (2011:82) bahwa, secara harafiah ratusan dimensi atau indikator kepribadian telah diidentifikasi oleh psikolog dalam 100 tahun terakhir. Akan tetapi, dalam 25 tahun terakhir telah muncul kesepakatan secara umum, kepribadian manusia dapat digambarkan oleh lima indikator atau faktor-faktor yang akan dideskripsikan di bawah ini:

Ekstraversi (*Extroversion*)

Ekstraversi merujuk pada kecenderungan orang bersosialisasi, asertif, suka berteman dan berbicara, dan aktif. Orang yang memiliki tingkat ekstraversi tinggi cenderung senang berbicara dan berinteraksi dengan rekan kerja, dan mereka mencari pekerjaan yang memiliki interaksi sosial yang tinggi (Gibson *et al.*, 2011:83), dan Luthans (2011:132). Sejalan dengan hal tersebut di atas, menurut Robbins dan Judge (2013:136) bahwa, individu yang memiliki sifat ekstraversi cenderung suka hidup berkelompok, tegas, dan muda bersosialisasi. Sebaliknya, individu yang memiliki sifat *introver* cenderung suka menyendiri, penakut, dan pendiam. Penelitian menunjukkan bahwa orang yang memiliki sifat memperhatikan lingkungan sosial dan fisik cenderung berkinerja dengan baik dalam pekerjaan penjualan dan manajerial, cenderung berprestasi baik dalam program pelatihan, dan cenderung untuk memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Stabilitas Emosional (*Emotional Stability*)

Stabilitas emosional merupakan kecenderungan seseorang mengalami keadaan emosi positif seperti merasa aman secara psikologis, tenang, dan santai. Dilain pihak, kecemasan, depresi, kemarahan, dan rasa malu merupakan karakteristik dari stabilitas emosional yang rendah (Gibson *et al.*, 2011:83). Sejalan dengan ini menurut Luthans (2011:132) bahwa

stabilitas emosional adalah orang yang merasakan ketenangan, aman, senang, dan tidak khawatir.

Mendukung pernyataan di atas, menurut Robbins dan Judge (2013:136) bahwa, individu dengan stabilitas emosi yang positif cenderung tenang, percaya diri, dan memiliki pendirian teguh. Sementara itu, individu dengan stabilitas emosi yang negatif cenderung mudah gugup, khawatir, depresi, dan tidak memiliki pendirian yang teguh.

Sifat Menyenangkan (*Agreeableness*)

Agreeableness dapat menjadikan seseorang sebagai anggota tim yang efektif dan memperoleh prestasi pada pekerjaan di mana mengembangkan dan mempertahankan hubungan interpersonal yang baik merupakan hal yang penting. Individu yang rendah dalam *Agreeableness* seringkali digambarkan sebagai seseorang yang kasar, dingin, tidak peduli, tidak simpatik, dan antagonis (Gibson *et al.*, 2011:83).

Kesungguhan (*Conscientiousness*)

Conscientiousness ditunjukkan oleh mereka yang digambarkan sebagai seseorang yang dapat diandalkan, terorganisir, menyeluruh, dan bertanggungjawab. Individu yang memiliki *Conscientiousness* tinggi cenderung tekun, bekerja keras, dan senang mencapai dan menyelesaikan berbagai hal (Gibson *et al.*, 2011:83, dan Luthans, 2011:132).

Menurut Robbins dan Judge (2013:136) bahwa, individu yang *conscientiousness* tinggi adalah individu yang bertanggung jawab, teratur, dapat diandalkan, dan gigih. Sebaliknya, individu yang *conscientiousness* rendah cenderung mudah bingung, tidak teratur, dan tidak dapat diandalkan. Karyawan yang rendah dalam hal *conscientiousness* cenderung jorok, ceroboh, tidak efisien dan bahkan malas. Dari perspektif penelitian, *Conscientiousness* merupakan indikator yang paling erat kaitannya dengan kinerja pekerjaan. Karyawan yang memiliki tingkat *Conscientiousness* tinggi berkinerja lebih baik diberagam pekerjaan (Gibson *et al.*, 2011:83).

Terbuka Pada Pengalaman (*Openness to Experience*)

Dimensi kepribadian yang terakhir adalah *openness to experience*. Dimensi atau indikator ini merefleksikan sejauh mana seorang individu memiliki minat yang luas dan bersedia mengambil resiko. Sikap spesifik yang dicakupnya ialah rasa ingin tahu, pemikiran terbuka, kreativitas, imajinasi, dan intelektualitas. (Gibson *et al.*, 2011:83, dan Luthans, 2011:132). Lebih lanjut dijelaskan bahwa, orang yang memiliki *Openness to Experience* yang tinggi cenderung berhasil dalam pekerjaan di mana perubahan terjadi secara terus menerus dan inovasi merupakan hal yang penting.

Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*)

Menurut Wexley dan Yukl (2005:129) bahwa kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya yang didasarkan atas aspek-aspek pekerjaannya bermacam-macam. Menurut McShane and Glinow (2008:115) bahwa "*job satisfaction, a person's evaluation of his or her job and work context*". Sedangkan Mathis dan Jackson (2006:121) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional positif yang merupakan hasil dari evaluasi pekerjaan seseorang. Definisi-definisi ini pada dasarnya melihat kepuasan kerja sebagai sebuah perilaku dan kognitif orang-orang di tempat kerja terhadap pekerjaannya. Perilaku dan kognitif merupakan bagian dari komponen sikap (Robbins dan Judge, 2013:93). Karena itu, kepuasan kerja sangat berkaitan dengan komponen-komponen tersebut. Ketika reaksi seorang individu secara kognitif, afektif, dan evaluatif terhadap pekerjaannya, maka pada saat yang sama menimbulkan kepuasan atau ketidakpuasan kerja. Dengan kata lain, kepuasan kerja adalah ekspresi kesehatan seorang

individu yang berhubungan dengan tugas yang diberikan (Gibson *et al.*, 2011:373). Maksud dari pendapat tersebut adalah bahwa orang yang merasakan kepuasan kerja akan berpengaruh positif terhadap kesehatannya (*psychology*), sedangkan orang yang tidak puas berpengaruh negatif terhadap kesehatannya. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Greenberg, Baron, 2008 dan Wollack *et al.*, 1971 dalam (Ghazzawi, 2008:1) "*Job satisfaction is an individual's positive or negative attitude toward their job*". (Kepuasan kerja adalah sikap positif atau negatif individu-individu terhadap pekerjaannya).

Locke dalam Luthans (2011:141) memberikan definisi komprehensif mengenai kepuasan kerja yang meliputi reaksi atau sikap kognitif, afektif, dan evaluatif dan menyatakan bahwa: "*a pleasurable or positive emotional state resulting from appraisal of one job experience*". Dikemukakan juga oleh Luthans (2011:141) bahwa: "*Job Satisfaction is a result of employees, perception of how well their job provides those thing that are viewed as important*". Maksudnya bahwa kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Sejalan dengan pendapat tersebut dikemukakan oleh Daft (2006:263) bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah sebuah sikap positif terhadap pekerjaan seseorang. Sedangkan menurut Robbins dan Judge (2013:99) bahwa: "*positive feelings about one's job based on one's evaluation of the characteristics of the job*". (suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya). Sejalan dengan hal tersebut, menurut Daft (2006:263) bahwa secara umum orang-orang yang mengalami sikap ini ketika pekerjaan mereka sesuai dengan kebutuhan-kebutuhan dan kepentingan mereka, ketika kondisi kerja dan penghargaan (seperti gaji) memuaskan, dan ketika para karyawan menyukai rekan-rekan kerja mereka.

Sedangkan Menurut Jones *et al.*, 1999 dalam Akehurst *et al.*, (2009:5) bahwa seseorang dengan kepuasan kerja tinggi akan menyukai (*satisfaction*) pekerjaannya secara umum, dimana seseorang merasakan diperlakukan selayaknya dan percaya bahwa pekerjaan mempunyai banyak segi yang diinginkan. Hal tersebut menunjukkan bahwa pekerjaan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan kepuasan kerja seseorang. Sejalan dengan hal tersebut George dan Jones (2008:82) menyatakan bahwa "*the collection of feelings and beliefs that people have about their current jobs*". Hsien (2009:2) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap positif atau negatif yang dimiliki seorang karyawan tentang pekerjaannya atau beberapa aspek spesifik pekerjaan, dan merupakan pandangan internal seorang individu. Sedangkan menurut Ghazzawi (2008:1) bahwa pekerjaan seseorang itu lebih dari melayani pelanggan. Hal tersebut memerlukan interaksi dengan rekan sekerja dan penyelia, mempertahankan kebijakan-kebijakan dan prosedur-prosedur organisasi, kondisi kerja diterimanya, dan standar prestasi diperlukan untuk menyebut beberapa karakteristik pekerjaan.

Kepuasan kerja merupakan sikap seseorang dalam organisasi apapun terhadap pekerjaannya. Dengan kata lain, bagaimana perasaan seseorang, berpikir, dan bertindak dalam hidup adalah faktor penentu pertama dan bagaimana seseorang akan berpikir serta merasakan tentang satu pekerjaan (Ghazawi, 2008:3).

Sebelumnya, telah didefinisikan bahwa kepuasan kerja adalah kumpulan perasaan dan kepercayaan yang dimiliki setiap karyawan yang menyenangkan (emosi positif) atau yang tidak menyenangkan (emosi negatif) tentang pekerjaannya. Karena itu, kepuasan kerja seseorang karyawan perlu diukur. Informasi tentang sikap kerja seorang karyawan dengan cara khusus maupun reguler (Wexley dan Yukl, 2005:138).

Purnama (2013:93-97) dalam penelitiannya merumuskan indikator kepuasan kerja yang terdiri dari: Pekerjaan itu sendiri (*The work itself*), Gaji (*Pay*), Kesempatan Promosi (*Promotions opportunity*), Pengawasan (*Supervision*), dan Kondisi kerja (*work condition*). Hal ini juga dijelaskan oleh Luthans (2008:142). Serupa dengan pendapat di atas, menurut Wexley dan Yukl (2005:129) bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor: gaji/upah, kondisi kerja, pengawasan, rekan kerja, isi pekerjaan, jaminan kerja, serta kesempatan promosi. Hal ini juga sejalan dengan Eslami dan Gharakhan (2012:88) merumuskan indikator kepuasan kerja terdiri dari: promosi (*promotion*), hubungan personal (*personal relationship*), dan kondisi kerja yang baik (*Favorable conditions of work*). George dan Jones (2008:82) memperkuat pendapat Wexley dan Yukl (2005) yang mengemukakan bahwa kepuasan kerja karyawan meliputi: personaliti (*personality*), nilai (*value*), situasi pekerjaan (*work situation*), dan lingkungan sosial (*social influence*).

Kinerja Karyawan

Menurut Viswesvaran dan Ones (2000:216): "*Job performance refers to scalable actions, behavior and outcomes that employees engage in or bring about that are linked with and contribute to organizational goals*". Artinya, prestasi kerja atau kinerja tugas berdasarkan pada tindakan, perilaku dan hasil yang terukur dari karyawan dalam keterlibatan kerja terkait dengan kontribusi mereka untuk tujuan organisasi.

Dalam konteks hasil, Bernardin (2010:222) mendefinisikan kinerja sebagai berikut: "*Performance is defined here as the record of outcomes produced on specified job functions or activities during a specified time periode*". Nawawi (2006: 63) adalah Kinerja dikatakan tinggi apabila suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan.

Kinerja sebagai hasil dan perilaku juga dikemukakan oleh Campbell JP (1990:33) bahwa: "*believes that: Performance is behaviour and should be distinguished from the outcome because they can be contaminated by systems factors*". Definisi ini tidak hanya melihat kinerja sebagai suatu hasil, tetapi kinerja juga merupakan perilaku yang perlu dibedakan, karena hasil dan perilaku kerja dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor sistem organisasi. Pendapat lain yang mendukung pernyataan ini dikemukakan oleh Brumbach dalam Armstrong (2009:31) sebagai berikut:

Performance means both behaviors and results. Behaviors emanate from the performer and transform performance from abstraction to action. No just the instruments for results, behaviors are also outcomes in their own right - the product of mental and physical effort applied to task - and can be judged apart from results.

Jadi, pada prinsipnya kinerja tidak hanya dilihat dari prespektif hasil, tetapi juga perilaku individu didalam organisasi untuk melakukan berbagai aktivitas. Hal ini sejalan dengan pendapat Mangkunegara (2000:67) bahwa Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hal ini dapat diukur menggunakan indikator: *Quality, Quantity, Timeliness, Cost-effectiveness, Need for supervision, Interpersonal impact* (Bernardin, 2010:222).

Kerangka Pikir

Cara berpikir maupun sikap dan perilaku kerja seorang karyawan akan menentukan kinerja atau hasil kerjanya. Artinya, untuk mencapai kinerja yang sesuai dengan tujuan-tujuan kelompok maupun organisasi ditentukan juga oleh cara berpikir dan berperilaku

seorang karyawan di tempat kerja. Dengan kata lain, untuk mencapai kinerja yang baik, seorang karyawan memerlukan pola pikir, dan sikap serta perilaku kerja untuk berinteraksi dengan karyawan lain. Ini berarti kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui kepribadian.

Berkaitan dengan sikap dan perilaku karyawan menurut Bernardin (2010:222) kinerja merupakan dokumentasi hasil kerja seorang individu sesuai dengan waktu yang ditentukan. Hasil kerja memiliki keterkaitan dengan karakteristik personal (misalnya: ketergantungan, integritas, ketekunan, pengetahuan, sikap, dan loyalitas) walaupun faktor tersebut bukan pengukuran kinerja aktual, tetapi turut menentukan kinerja secara keseluruhan (Bernardin, 2010:222). Dengan demikian kinerja karyawan dipengaruhi oleh karakteristik personal yakni *personality*.

Uraian di atas menunjukkan bahwa kepribadian yang terdiri dari stabilitas emosional (*emotional stability*), sifat menyenangkan (*agreeableness*) kesungguhan (*conscientiousness*), terbuka pada pengalaman (*openness to experience*) memiliki pengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan. Hal ini sebagaimana hasil penelitian Askarian dan Eslam (2013:332); Abdullah, Abdullah et al., (2013:1739); Hisvandiari dan Susilo (2014:5); Rahayu dan Rozak (2015:16-17); Muslim dan Wilkansari (2017:15); Otolince, Lengkong, dan Trang (2018:2225); Khan, et al., (2012: 2701) menunjukkan *personality* (kepribadian) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Karyawan merasakan kepuasan atau ketidakpuasan kerja atas evaluasi pekerjaannya secara keseluruhan. Artinya bahwa karyawan yang merasakan kepuasan kerja akan lebih berkinerja tinggi, dan sebaliknya karyawan yang tidak puas cenderung menurunkan kinerjanya. Dengan kata lain, bagaimana perasaan seseorang, berpikir, dan bertindak dalam hidup adalah faktor penentu pertama dan bagaimana seseorang akan berpikir serta merasakan tentang satu pekerjaan (Ghazawi, 2008:3). Selain itu, kepuasan kerja juga dapat mempengaruhi kepribadian karyawan. Hal sebagaimana hasil penelitian yang dilakukan oleh Pratama et al., (2012); Balasuriya, dan Perera (2016); dan Arianto dan CHoliq (2019); Gridwichai (2020) menunjukkan bahwa faktor-faktor kepribadian (*personality*) yang terdiri dari: *emotional stability*, *agreeableness*, *conscientiousness*, dan *openness to experience* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (*job satisfaction*). Selain itu, hasil penelitian Chandrasekara (2019), dan Balasuriya dan Perera (2016) menunjukkan bahwa *Personality* yang meliputi *extraversion*, *agreeableness*, *openness to experience* and *conscientiousness* of executive employees berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan *neuroticism type* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job satisfaction* (Balasuriya, dan Perera). Sementara itu hasil penelitian Isyah dan Palupiningyah (2020) menunjukkan bahwa adanya hubungan antara *personality* dengan kepuasan kerja secara signifikan, namun dimesiasi oleh komitmen.

Uraian di atas menunjukkan bahwa, faktor-faktor kepuasan kerja yang terdiri Pekerjaan itu sendiri: Gaji (*pay*), Promosi (*promotions*), Pengawasan (*supervision*), Kelompok kerja (*work group*), dan Kondisi kerja (*working conditions*) akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hira dan Wagas (2012:179); Almutairi, Moradi, dan Idrus (2013:33); Yvonne, Rahman dan Long (2014:1880); dan Perera, Khatibi, dan Chinna (2014:10) menunjukkan, kepuasan kerja yang terdiri gaji, promosi, keamanan kerja, kondisi kerja, otonomi kerja, hubungan antar karyawan, dan hubungan antar karyawan dengan supervisor, berpengaruh positif dan signifikan dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1 : Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

- H2 : Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
 H3 : Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan
 H4 : Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh antara kepribadian terhadap kinerja karyawan.

METODOLOGI PENELITIAN

Pengembangan Pengukuran

Personality (X) adalah berkaitan dengan bagaimana orang mempengaruhi orang lain dan bagaimana mereka memahami dan memandang dirinya, juga bagaimana pola ukur karakter dalam dan karakter luar mereka mengukur sifat dan interaksi antar manusia dan situasi (Luthans (2011:126). Indikatornya adalah Ekstraversi (*Extroversion*), Stabilitas Emosional (*Emotional Stability*), Sifat Menyenangkan (*Agreeableness*), Kesungguhan (*Conscientiousness*), Terbuka Pada Pengalaman (*Openness to Experience*) (Gibson *et al.*, 2011:82).

Kepuasan Kerja (Y) perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya (Robbins dan Judge, 2013:99). Indikator kepuasan kerja terdiri dari: Pekerjaan itu sendiri (*The work itself*), Gaji (*Pay*), Kesempatan Promosi (*Promotions opportunity*), Pengawasan (*Supervision*), dan Kondisi kerja (*work condition*) (Luthans, 2008:142).

Kinerja Pegawai (Z) adalah sebagai suatu hasil, tetapi kinerja juga merupakan perilaku yang perlu dibedakan, karena hasil dan perilaku kerja dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor sistem organisasi (Campbell, 1990:33). Variabel diukur menggunakan indikator: *Quality*, *Quantity*, *Timeliness*, *Cost-effectiveness*, *Need for supervision*, *Interpersonal impact* (Bernardin, 2010:222).

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan sampel merupakan sebagian karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, atau dapat dikatakan bahwa sampel adalah bagian dari populasi yang ada (Sugiyono, 2002:73).

Untuk pengambilan sampel, apabila populasi objeknya kurang dari 100 orang, maka sebaiknya diambil semuanya, namun apabila lebih dari 100 orang maka dapat diambil antara 10-15% dari populasi (Arikunto, 2010). Terdapat 13.020 unit Usaha Kecil dan Menengah (UKM) yang terdaftar di Kantor Dinas Koperasi dan UKM Kota Ternate dan memiliki total tenaga kerja sebanyak 20.978 (Dinas Koperasi dan UMKM Kota Ternate, 2019). Dikarenakan jumlah populasi yang diteliti lebih dari 100 orang, maka objek penelitian ini akan menggunakan teknik penarikan sampel Tara Yamane yaitu:

Berdasarkan Rumus di atas, maka diperoleh sampel penelitian sebagai berikut:

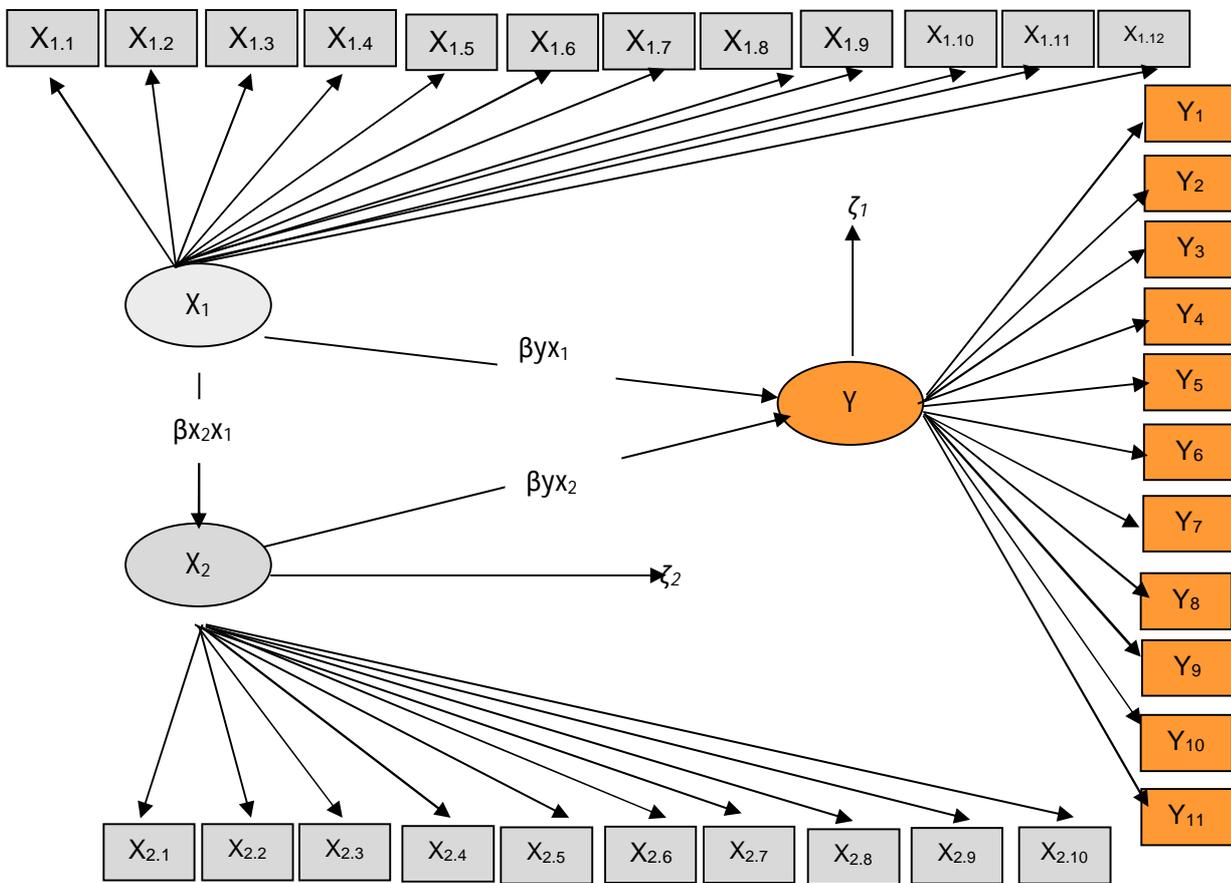
$$n = \frac{N}{N \cdot d^2 + 1} = \frac{20.978}{210.78} = 100 \text{ karyawan}$$

Model Analisis Data

Untuk menguji pengaruh antara variabel bebas (*exsogen*) dan terikat (*endogen*) yakni pengaruh *the big five personality* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, *the big five personality* terhadap kepuasan kerja, dan pengaruh *the big five personality* terhadap kinerja karyawan UMKM melalui kepuasan kerja pada UMKM di Kota Ternate. Karena itu,

model analisis yang digunakan adalah model persamaan struktural (SEM) dengan menggunakan *Partial Least Square (PLS)* sebagai alat uji statistik. PLS adalah suatu metode statistik SEM berbasis varian yang didesain untuk menyelesaikan regresi linear berganda ketika terjadi permasalahan spesifik pada data, seperti ukuran sampel penelitian kecil, adanya data yang hilang (*missing values*) dan multikolinearitas (Jugiyanto, 2011:55).

Berdasarkan pada paradigma penelitian yang diuraikan dalam landasan teori, maka pengaruh langsung antara variabel eksogen (independen) dan variabel endogen (dependen) dapat digambarkan model pengukuran dan struktural hubungan antar variabel dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar 3.1. Structural Equation Modeling (SEM): Hybrid Model

Sesuai dengan rumusan hipotesis penelitian, dari hybrid model dapat diidentifikasi dua model yang akan dikonfirmasi dengan data.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e \quad \dots\dots\dots(I);$$

$$X_1 = \alpha + \beta_2 X_2 + e \quad \dots\dots\dots(II)$$

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Outer Model dan Convergent Validity

Validitas konvergen berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur- pengukur dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi. Validitas konvergen terjadi jika skor yang diperoleh dari dua instrumen yang berbeda yang mengukur konstruk yang sama mempunyai korelasi tinggi. Berikut hasil dari *output outer loading* pada tabel 1.

Tabel 1. Output *Outer Loading* X1, X2, Y1, dan Y2

	X1	X2	Y
X1.1	0.176		
X1.10	0.857		
X1.11	0.726		
X1.3	0.804		
X2.3		0.835	
X2.9		0.865	
Y1.1			0.767
Y1.10			0.785
Y1.9			0.839

Berdasarkan tabel 1 di atas dapat menunjukkan bahwa, Variabel personality (X1) memiliki loading faktor masing-masing 0.814, 0.716, 0.857, 0.726 dan 0.804 lebih besar dari *rule of thumbs* yaitu 0,7. Variabel Kepuasan Kerja (X2) memiliki loading faktor masing-masing 0.835, dan 0.865 lebih besar dari *rule of thumbs* yaitu 0,7. Selain itu, Variabel Kinerja (Y) memiliki loading faktor masing-masing 0.767, 0.785, dan 0.839 lebih besar dari *rule of thumbs* yaitu 0,7.

Uji validitas konvergen dalam PLS dengan indikator reflektif adalah signifikan, karena seluruh loading faktor seluruh indikator pada variabel penelitian lebih dari 0.7. Hal ini sebagaimana menurut Chin 1995 dalam Jogiyanto (2011:71) bahwa, *Loading* faktor (*rule of thumbs*) yang digunakan untuk validitas konvergen adalah *outer loading* > 0.7, *communality* > 0.5, dan *average variance extracted (AVE)* > 0.5. Selain itu, dapat juga dilihat validitas konvergen berdasarkan *nilai variance extracted (AVE)* sebagai berikut:

Tabel 2. Nilai *Variance Extracted (AVE)*

No.	Variabel	<i>Nilai Variance Extracted (AVE)</i> (<i>AVE</i> >0.7)
1	Personality (X1)	0.605
2	Kepuasan Kerja (X2)	0.723
3	Kinerja Pegawai (Y)	0.637

Berdasarkan tabel 2 di atas, menunjukkan bahwa nilai AVE variabel kepuasan kerja, kinerja pegawai, kualitas layanan, dan kepuasan pasien lebih besar dari nilai *Loading* faktor (*rule of thumbs*) yaitu 0.

Uji Validitas *Discriminant Validity*

Uji validitas *discriminant validity* dilakukan untuk membuktikan apakah indikator pada suatu konstruk akan mempunyai *loading factor* terbesar pada konstruk yang dibentuknya dari pada *loading factor* dengan konstruk yang lain. Dapat dilihat *cross loading* pada tabel 3 berikut:

Tabel 3. Output Cross Loading

	X1	X2	Y
X1.1	0.176	0.368	0.258
X1.10	0.857	0.582	0.277
X1.11	0.726	0.242	0.257
X1.3	0.804	0.574	0.156
X2.3	0.526	0.835	0.327
X2.9	0.115	0.865	0.390
Y1.1	0.321	0.230	0.767
Y1.10	0.237	0.326	0.785
Y1.9		0.412	0.839

Berdasarkan tabel 3 di atas, menunjukkan nilai *cross loading* juga menunjukkan adanya *discriminate validity* yang baik oleh karena nilai korelasi indikator terhadap konstruknya lebih tinggi dibandingkan nilai korelasi indikator dengan konstruk lainnya. Dengan kata lain nilai *cross loading* pada tabel di atas pada setiap konstruk memiliki nilai lebih dari 0.70. Hal ini berarti bahwa variabel manifest (indikator) dalam penelitian ini telah tepat menjelaskan variabel laten lainnya dan membuktikan seluruh item tersebut valid.

Selanjutnya adalah dapat dilihat validitas diskriminan berdasarkan perbandingan akar *AVE* dan korelasi antar variabel laten (konstruk) atau $\sqrt{AVE} >$ korelasi variabel laten. Nilai *AVE* dan \sqrt{AVE} dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. Parameter Uji Validitas Menggunakan Average Variance Extracted

No.	Variabel	AVE	$\sqrt{AVE} >$ Korelasi variabel laten
1	Personality (X1)	0.605	0.777
2	Kepuasan Kerja (X2)	0.723	0.850
3	Kinerja Pegawai (Y)	0.637	0.798

Berdasarkan perbandingan nilai akar *AVE* pada tabel 4 di atas menunjukkan bahwa pengukur (indikator) yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria validitas diskriminan.

Uji Reliabilitas

Indikator yang mengukur konstruk. Berikut ini adalah hasil pengujian *composite reliability* dan *cronbach's alpha* dari *Smart PLS*:

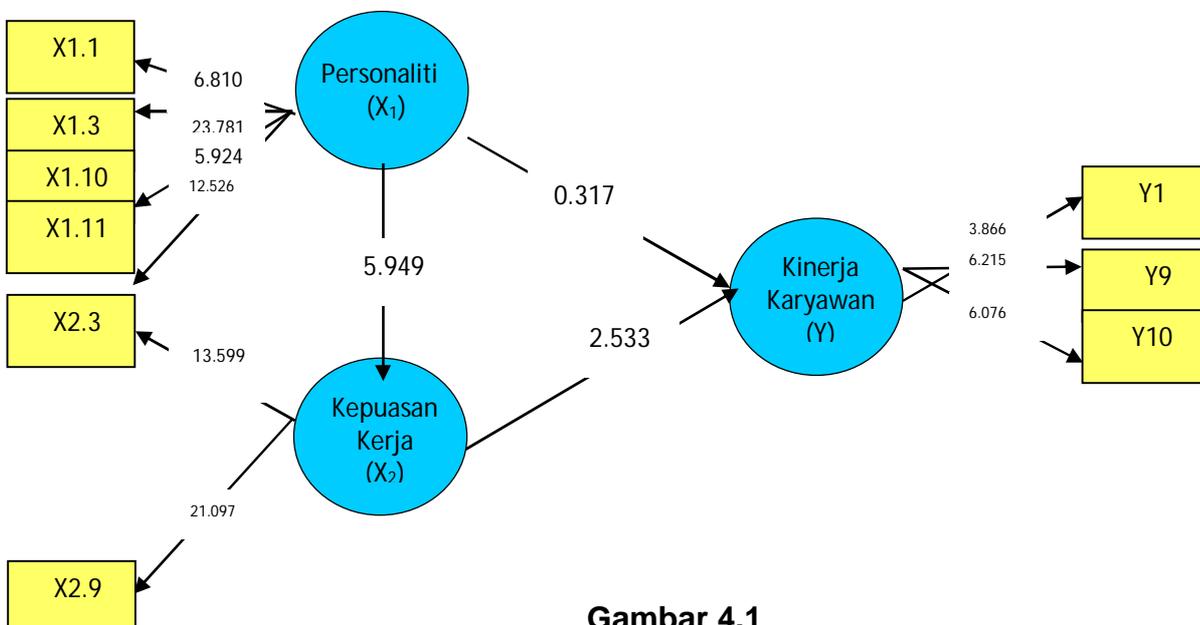
Tabel 5. Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

Variabel	Composite Reliability	Cronbach Alpha
Personaliti (X1)	0.787	0.829
Kepuasan Kerja (X2)	0.617	0.911
Kinerja Pegawai (Y1)	0.724	0.901

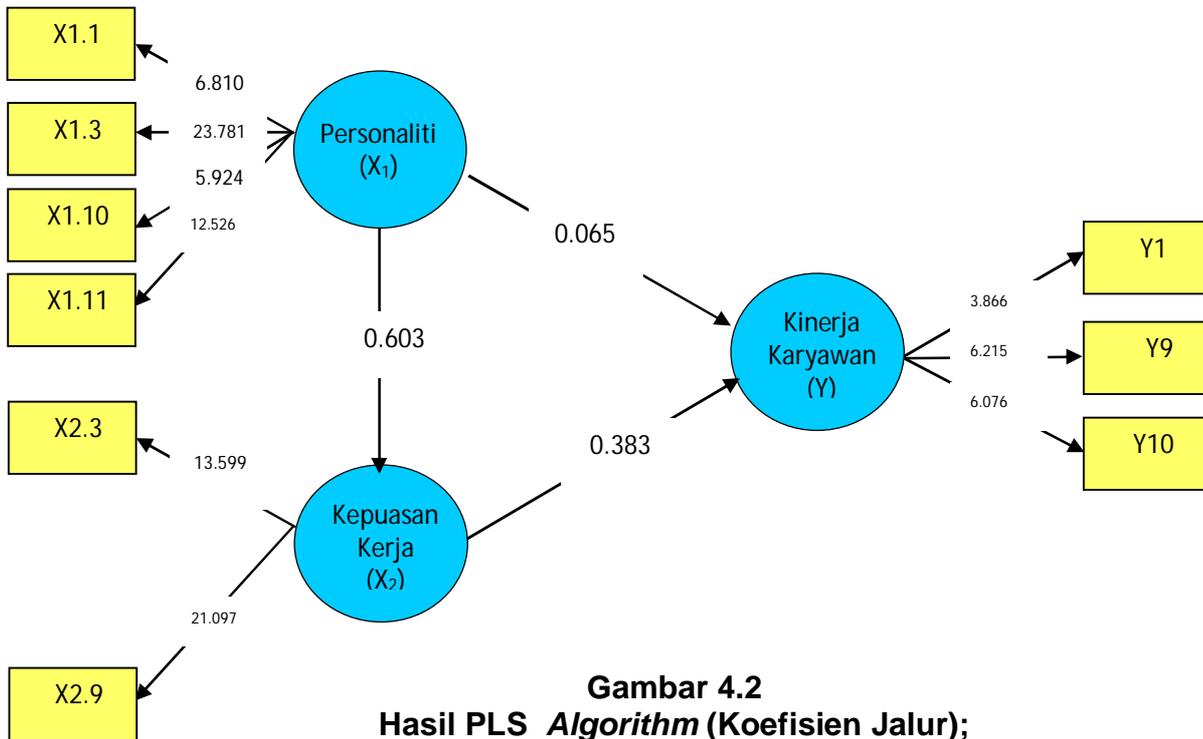
Konstruk dinyatakan reliabel jika memiliki nilai *composite reliability* di atas 0,70 dan *cronbach's alpha* di atas 0,60. Dari hasil *output SmartPLS* di atas semua konstruk memiliki nilai *composite reliability* di atas 0,70 dan *cronbach's alpha* di atas 0,60 Jugyanto (2011:36). Jadi dapat disimpulkan bahwa konstruk memiliki reliabilitas yang baik, walaupun variabel kepuasan pasien memiliki *Cronbach alpha* sebesar 0.617 masih berada pada kategori baik atau dapat diterima sebagaimana menurut Hair et al., dalam Jogiyanto (2011:72) bahwa, “*rule of thumbs* nilai alpha atau *composite reliability* harus lebih besar dari 0.7 meskipun nilai 0.6 masih dapat diterima”.

Pengujian Model Struktural (Inner Model)

Model struktural dalam PLS dievaluasi dengan menggunakan R^2 untuk variabel dependen dan nilai koefisien *path* untuk variabel independen yang kemudian dinilai signifikansinya berdasarkan nilai *t-statistic* setiap *path*. Adapun model struktural penelitian *PLS Alogartihm* dan *PLS Bootstrapping* ini dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 4.1
Tampilan Hasil PLS Bootstrapping (T Statistik)



Gambar 4.2
Hasil PLS Algorithm (Koefisien Jalur);

Berdasarkan pada gambar *PLS Alogarithm* dan *PLS Bootsraping* di atas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji validitas (konvergen dan diskriminan) dan uji reliabilitas menghasilkan: 1) nilai faktor loading path koefisien masing indikator seluruh variabel lebih besar dari 0.7; dan 2) nilai faktor loading t statistik variabel X1 terhadap X2, dan X2 terhadap Y masing indikator seluruh variabel lebih besar dari 1.99, sedangkan loading faktor t statistik X1 terhadap Y t hitung = 0.317 lebih kecil t tabel = 1.99.

Selanjutnya adalah melihat nilai R Square sebagaimana ditampilkan pada tabel 6 berikut ini:

Tabel 6. Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

Variabel	R Square (R ²)	Ajusted R Square
Kepuasan Kerja (X2)	0.364	0.355
Kinerja Karyawan (Y)	0.182	0.159

Berdasarkan nilai R square variabel Kepuasan Kerja sebesar 0.364 yang berarti bahwa, presentase sumbangan pengaruh variabel personaliti terhadap kepuasan kerja pada UMKM Kota Terate sebesar 36.40%, dan sisanya 63,60% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sedangkan R square variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.159 yang berarti bahwa, presentase sumbangan pengaruh variabel personaliti dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada UMKM Kota Terate sebesar 15.90%, dan sisanya 84.10% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan gambar koefisien jalur 4.2 di atas selain adanya pengaruh langsung (*direct*), terdapat juga tidak langsung (*indirect effect*) dan total pengaruh antar variabel

eksogen (X) dengan variabel endogen (Y). Berdasarkan SmartPLS 3.0 tentang PLS *Algorithm* (Koefisien Jalur) menunjukkan bahwa: (1) pengaruh langsung personaliti terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,603; (2) pengaruh langsung personaliti terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,065; dan (3) pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0.383.

Sedangkan nilai pengaruh tidak langsung personality terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja adalah sebesar 0.230 (0.603 x 0.383), sehingga total pengaruhnya adalah 0.295.

Uji Hipotesis

Untuk menilai signifikansi model prediksi dalam pengujian model struktural, dapat dilihat dari nilai *t-statistic* antara variabel independen ke variabel dependen dan variabel tabel *Path Coefficient* pada *output* SmartPLS dibawah ini:

Tabel 7. Path Coefficients (Mean, STDEV, t-Value)

	Original Sample	Sampel Mean	Standard Deviasi	t-statistik	P-value
X1→X2	0.603	0.620	0.101	5.949	0.000
X1→Y	0.065	0.091	0.207	0.317	0.752
X2→Y	0.383	0.380	0.151	2.533	0.012

Nilai koefisien *path* atau *inner model* menunjukan tingkat signifikansi dalam pengujian hipotesis, berikut adalah penjelasan dari hasil *path coefficients*.

1. Pengaruh antara Personaliti terhadap Kepuasan kerja adalah signifikan dengan T-statistik sebesar 5.949 < **1,99**. dan nilai *original sample estimate* adalah positif yaitu 0.603 maka arah hubungan antara personaliti (X1) terhadap Kepuasan kerja (X2) adalah positif. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$, dan nilai P Value (0.000) < 0.05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini berarti bahwa personaliti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada UMKM di Kota Ternate. Secara langsung kepuasan kerja memberikan pengaruh karena nilai koefisiennya sebesar $(0,603)^2 \times 100\% = 0.363\%$ terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa personality (kepribadian) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan pada UMKM di Kota Ternate.
2. Pengaruh antara Personaliti terhadap kinerja karyawan adalah tidak signifikan dengan T-statistik sebesar 0.317 < **1,99**., dan nilai *original sample estimate* adalah positif yaitu 0.383 maka arah hubungan antara personaliti (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah tidak berarti. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$, dan nilai P Value (0.752 > 0.05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Ini berarti bahwa personaliti memiliki pengaruh tidak signifikan kinerja karyawan pada UMKM di Kota Ternate. Secara langsung personaliti tidak memberikan pengaruh karena nilai koefisiennya sebesar $(0.063)^2 \times 100\% = 0.003\%$ terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa personality (kepribadian) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada UMKM di Kota Ternate.
3. Pengaruh antara kepuasan kerja terhadap Kepuasan kerja adalah signifikan dengan T-statistik sebesar 2.533 < **1,99**. dan nilai *original sample estimate* adalah positif yaitu 0.603 maka arah hubungan antara Kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (X2) adalah positif. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$, dan nilai P Value (0.000) < 0.05 maka H_0 ditolak dan

H_a diterima. Ini berarti bahwa Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UMKM di Kota Ternate. Secara langsung kepuasan kerja memberikan pengaruh karena nilai koefisiennya sebesar $(0,383)^2 \times 100\% = 0.146\%$ terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UMKM di Kota Ternate.

Uji Efek Mediasi

Pengujian efek mediasi, output parameter uji signifikan dilihat berdasarkan pada tabel *total effect* bukan pada tabel koefisien, karena pada efek mediasi tidak hanya dilakukan pengujian pengaruh langsung (*direct effect*) variabel bebas ke variabel terikat, tetapi juga menguji pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) antara variabel bebas dengan variabel terikat melalui variabel mediasi. Karena itu, *total effect* digunakan untuk melihat efek total prediksi (*direct* dan *indirect effect*). Pengaruh tidak langsung dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel total effect berikut ini:

Tabel 8. Total Effect Pengaruh Variabel Independen terhadap Variabel Dependen

	Original Sample	Sampel Mean	Standard Deviasi	t-statistik	P-value
X1→X2	0.603	0.620	0.101	5.949	0.000
X1→Y	0.065	0.091	0.207	0.317	0.752
X2→Y	0.383	0.380	0.151	2.533	0.012

Selain tabel di atas, pengaruh tidak langsung yang disertai dengan variabel mediasi dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 9. Pengaruh tidak Langsung Antara Variabel Independen dengan Variabel Dependen Melalui Variabel Mediasi

	Original Sample	Sampel Mean	Standard Deviasi	t-statistik (STDEV)	P-value
X1→X2→Y	0.231	0.232	0.098	2.349	0.019

Berdasarkan kedua tabel di atas (Tabel 8 dan Tabel 9) menunjukkan bahwa: (1) Pengaruh tidak langsung personaliti (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki nilai T-statistik (2.349) < 1.99 yang berarti kepuasan kerja (X2) mampu memediasi secara penuh (*fully mediating*) pengaruh antara personality (X1) dengan kinerja karyawan. Jadi, hipotesis efek mediasi (H3) diterima;

Pembahasan

Pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada UMKM di Kota Ternate

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan karena, nilai t hitung lebih besar dari t tabel, dan nilai signifikan lebih besar dari alfa 0.05. Menurut Mathis dan Jackson (2006:121) kepuasan kerja adalah keadaan emosional positif yang merupakan hasil dari evaluasi pekerjaan seseorang. Berdasarkan pendapat ini jelas bahwa, hasil penelitian ini menunjukkan secara akumulatif karyawan UMKM mampu mengelola sikap, perilaku dan

emosional pekerjaan untuk menghasilkan hasil kerja yang sesuai dengan tujuan organisasi. Ketika reaksi seorang individu secara kognitif, afektif, dan evaluatif terhadap pekerjaannya, maka pada saat yang sama menimbulkan kepuasan atau ketidakpuasan kerja, dan hasil penelitian ini menunjukkan adanya kepuasan kerja karyawan.

Selain uraian di atas, hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Khan, *et al.*, (2012: 2701), Hira dan Wagas (2012:179), dan Almutairi, Moradi, dan Idrus (2013:33) menunjukkan bahwa, kepuasan kerja yang terdiri gaji, promosi, keamanan kerja, kondisi kerja, otonomi kerja, hubungan antar karyawan, dan hubungan antar karyawan dengan supervisor, berpengaruh positif dan signifikan dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh kepribadian terhadap kinerja karyawan pada UMKM di Kota Ternate

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa kepribadian (*personality*) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena, nilai *t* hitung lebih kecil dari *t* tabel, dan nilai signifikan lebih besar dari alfa 0.05. Menurut Hanggraeni (2011:19) mengemukakan bahwa kepribadian (*personality*) adalah sekumpulan cara bagaimana seseorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain. Lebih lanjut dijelaskan, kepribadian merupakan salah satu faktor paling penting bagi individu, karena kepribadian menentukan bagaimana seseorang berpikir, berperilaku dan berperasaan dalam berbagai situasi yang berbeda-beda. Berdasarkan pendapat ini, jelas bahwa hasil penelitian ini menunjukkan kepribadian karyawan pada UMKM secara akumulatif tidak konsisten dalam menghasilkan perilaku positif dan belum mampu menyesuaikan dengan lingkungan eksternal sehingga menghasilkan hasil-hasil kerja yang relevan dengan tujuan UMKM. Apabila kita merujuk pada konseptual kinerja karyawan, bahwa kinerja karyawan adalah tindakan, perilaku dan hasil yang terukur dari karyawan dalam keterlibatan kerja terkait dengan kontribusi mereka untuk tujuan organisasi (Viswesvaran dan Ones, 2000). Maka, jelas bahwa kepribadian karyawan dalam hasil penelitian ini menghasilkan perilaku kerja dan hasil kerja yang signifikan dengan tujuan-tujuan UMKM.

Selain uraian di atas, hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian Askarian dan Eslam (2013:332); Abdullah, Abdullah *et al.*, (2013:1739); Hisvandiari dan Susilo (2014:5); Rahayu dan Rozak (2015:16-17); Muslim dan Wikansari (2017:15); dan Otolince, Lengkong, dan Trang (2018:2225) menunjukkan bahwa kepribadian yang terdiri dari stabilitas emosional (*emotional stability/Neuroticism*), sifat menyenangkan (*agreeableness*) kesungguhan (*conscientiousness*), terbuka pada pengalaman (*openness to experience*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh kepribadian terhadap kepuasan kerja pada UMKM di Kota Ternate

Hasil pengujian Hipotesis ketiga menunjukkan bahwa Pengaruh antara kepribadian terhadap Kepuasan kerja, karena, nilai *t* hitung lebih kecil dari *t* tabel, dan nilai signifikan lebih kecil dari alfa 0.05. Kepribadian merupakan pola atau sekumpulan dari perilaku dan keadaan konsistensi psikologis yang relatif stabil yang menjelaskan kecenderungan seseorang berperilaku (McShane dan Glinow, 2008:50). Ini berarti bahwa, karyawan UMKM memiliki kestabilan psikologis yang konsisten terhadap pekerjaannya dan secara akumulatif karyawan memiliki kepuasan kerja yang signifikan dengan hasil kerja karyawan.

Selain itu, hasil penelitian ini relevan dengan hasil penelitian Pratama *et al.*, (2012); Mehda *et al.*, (2015); Balasuriya, dan Perera (2016); dan Arianto dan CHoliq (2019); menunjukkan bahwa faktor-faktor kepribadian (*personality*) yang terdiri dari: *emotional*

stability, agreeableness, conscientiousness, dan openness to experience berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (*job satisfaction*).

Kepuasan kerja memediasi pengaruh antara kepribadian terhadap kinerja karyawan pada UMKM di Kota Ternate.

Hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa (1) Pengaruh tidak langsung personaliti terhadap kinerja karyawan memiliki nilai T-statistik lebih besar dari ttabel, yang berarti kepuasan kerja mampu memediasi secara penuh (*fully mediating*) pengaruh antara personality (X1) dengan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, menunjukkan bahwa faktor-faktor kepuasan kerja yang terdiri: Pekerjaan itu sendiri, Gaji (*pay*), Promosi (*promotions*), Pengawasan (*supervision*), Kelompok kerja (*work group*), dan Kondisi kerja (*working conditions*) mampu memediasi pengaruh kepribadian terhadap kinerja karyawan UMKM walaupun kepribadian karyawan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa, variabel kepribadian yang terdiri: *emotional stability, agreeableness, conscientiousness, dan openness to experience* masih relatif stabil dalam meningkatkan kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan di atas, maka kesimpulannya adalah: (1) Personaliti (kepribadian) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan pada UMKM di Kota Ternate. (2) Personaliti (kepribadian) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada UMKM di Kota Ternate. (3) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UMKM di Kota Ternate. (4) Kepuasan kerja mampu memediasi secara penuh (*fully mediating*) pengaruh antara personality dengan kinerja karyawan.

Saran

Hasil penelitian personaliti tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, karena itu setiap UMKM perlu mengelola personaliti (*emotional stability, agreeableness, conscientiousness, dan openness to experience*) melalui pelatihan kecerdasan emosional. Untuk melaksanakan hal ini, setiap UMKM perlu kerjasama dengan stakeholder baik dikalangan akademisi yang ahli dibidang HRM, dan Pemerintah Daerah (Misalnya Deprindak Kota Ternate, dan Dinas Tenaga Kerja Kota Ternate). Selain itu, Setiap karyawan dan/atau pemilik UMKM perlu meningkatkan memahami konseptual dan ukuran-ukuran kinerja yang relevan dengan usahanya, sehingga mampu mengukur kinerjanya secara sistematis atau secara berkala. Bagi pemerintah daerah terkait sebagaimana saran pada poin 1 perlu membangun hubungan kerjasama dan/atau mau bekerjasama dengan seluruh UMKM khususnya terkait dengan pelatihan SDM dengan melibatkan kalangan akademik yang ahli dibidang SDM.

REFERENSI

- Akehurst, G., Comeche, J. M., and Galindo, A. M. (2009). Job Satisfaction and Commitment in the Entrepreneurial SME. *To be Published Business Economic*, Vol. 31, 77–289. <https://doi.org/10.1007/s11187-008-9116-z>.
- Abdullah, I., Rashid, Y., and Omar, R. (2013). Effect of Personality on Job Performance of Employees: Empirical Evidence from Banking Sector of Pakistan. *Middle-East*

- Journal of Scientific Research*, Vol. 2, No. 17, 1735-1741. DOI: 10.5829/idosi.mejsr.2013.17.12.1552.
- Almutairi, D. O., Ebrahim, M., Durrishah, I., Raheleh, E., and Talal, R. A. (2013). Job Satisfaction and Job Performance: A Case Study of Five-Star Hotels in Riyadh, Saudi Arabia. *Journal of Social Sciences*, Vol. 3 (1).
- Armstrong, M. (2009). *Human Resource Management Practice a Guide to People Management*. London: Kogan Page Limited.
- Askarian, N., dan Eslami, E. (2013). The Relationship Between Personality Traits And Job Performance (Case Study: Employees of The Ministry of Education Of Kerman). *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research In Business*, Vol. 5, No. 8, 322-335. file:///C:/Users/User/Downloads/35-91-1-PB.pdf.
- Bernardin, H. J. (2010). *Human Resource Management, An Experiential Approach*, Fifth Edition. New York: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Campbel, JP. (1990). *Modeling The Performance Prediction Problem In Industrial and Organizational Psychology*. In M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, 687-732. Consulting Psychologists Press, Inc., Palo Alto, CA.
- Cervone, D., dan Pervin, L. A. (2011). *Kepribadian: Teori dan Penelitian*. Edisi 10, Buku 1. Jakarta: Salemba Humanika.
- Daft, L. R. (2006). *Management*. Terjemahan oleh Diana Angelica, Salemba Empat, Jakarta.
- Feist, J., Feist, G. J. (2010). *Teori Kepribadian: Theories of Personality*. Edisi 7, Buku 1. Jakarta: Salemba Humanika.
- George, J. M., dan Jones, G. R. (2008). *Understanding and Managing Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Ghazzawi, I. (2008). Job Satisfaction Antecedents and Consequences: A New Conceptual Framework and Research Agenda. *The Business Review, Cambridge*. <http://www.jaabc.com/brcv11n2preview.html>.
- Gibson, L. J., Ivancevich, M. J., Donely, H. J., and Konopaske, R., (2011). *Organization Behavior, Structure and Process Twelfth Editions*, New York: Mc Graw Hill Irwin, Companies, Inc.
- Hanggraeni, D. (2011). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- Ho Hsien, W., Cang, C. S., Shih, Y. L., and Liang, R. D. (2009). Effects of Job Rotation and Role Stress Among Nurses On Job Satisfaction and Organizational Commitment. *BMC Health Services Research, BioMed Central Ltd*, **9(8)**. <https://doi.org/10.1186/1472-6963-9-8>.
- Hira, A., and Waqas, I. (2012). A Study of Job Satisfaction and IT's Impact on the Performance in the Banking Industry of Pakistan. *International Journal of Business and Social Science*, Vol. 3, No. 19, 174-180. <http://www.ijbssnet.com/>.
- Isvandiari, A., dan Susilo, A. (2014). Pengaruh Kepribadian dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Luar Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putera 1912 Cabang Dieng Malang Dosen Dpk Jurusan Manajemen STIE Asia Malang. *Jurnal JIBEKA* Volume. 8, No 2, 1-6.
- Khan, A., H., Muhammad, M. N., Muhammad, A., and Wasim, H., (2012). Impact of Job Satisfaction On Employee Performance: An Empirical Study of Autonomous Medical

- Institutions of Pakistan African. *Journal of Business Management*, Vol. 6 (7), 2697-2705, DOI: 10.5897/AJBM11.2222.
- Kinicki, A., dan Robert, K. (2008). *Organizational Behavior Key Concept, Skill, and Best Practices*, Tirdh Edition. New York: McGraw-Hill Irwin Companies, Inc.
- Luthans, F. (2008). *Organizational Behavior Eleventh Editions*. Mc Graw Hill Irwin, Companies, Inc. New York.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., dan Jackson, J. H., (2010). *Human Resource Management*, Thirteenth Edition. United States of America: South-Western, Cengage Learning.
- McShane and Glinow, V. (2008). *Organizational Behavior Fourt Edition*. New York: Mc Graw Hill Irwin, Companies, Inc.
- Nawawi, H. (2006). *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industry*. Yogyakarta: Gadjah Mada Univercity Press.
- Nasyroh, M., dan Rinandita, W. (2017). Hubungan Antara Kepribadian (Big Five Personality Model) Dengan Kinerja Karyawan. <https://www.researchgate.net/publication>, DOI:10.20527/ecopsy.v4i1.3410.
- Perera, G. D. N., Khatibi, A., Navaratna, N., and Karuthan. (2014). Job satisfaction and job performance among factory employees in apparel sector. *Asian Journal Of Management Sciences & Education*, Vo. 3 (1).
- Robbins, S. P., dan Timothy A. J. (2013). *Organizational Behavior and Management*, Ninth Edition. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Rahayu, Sri., dan Rozak, H. A. (2015). Pengaruh Kepribadian Dan Pemberdayaan Terhadap Kinerja Melalui Organizational Citizenship Behavior Dengan Modal Sosial Sebagai Variabel Moderating. *Prosiding seminar nasional multi disiplin ilmu & call for papers unisbank (Sendi_U)*. <https://www.unisbank.ac.id/ojs/index.php/sendu/article/view/3274>.
- Sugiyono (2008). *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan 13. Bandung: CV. Alfabeta.
- Tekege, O., Victor P. K. Lengkong., dan Irvan, Trang., (2018). Pengaruh Kepribadian, Pengalaman Kerja, Kompetensi, Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Di Kabupaten Nabire. *Jurnal EMBA*, Vol.6 No.4.
- Viswesvaran, C., and Deniz S. O. (2000). *Perspectives on Models of Job Performance*. International Journal of Selection and Assesment.
- Wexley, N. Kenneth, and Yukl, A. Gary, (2005). *Organizational Behavior and Personnel Psychology*. Jakarta: Terjemahan oleh Muh. Sobaruddin, Rineka Cipta.
- Yvonne, Wong., Rabeatul Husna, Abdull Rahman, and Choi Sang, Long., (2014). *Employee Job Satisfaction and Job Performance: A Case Study in a Franchised Retail-Chain Organization*. *Journal of Applied Sciences, Engineering and Technology* Vo. 8 (17).
- Balasuriya, B. L. L. A., and Perera, G. D. N (2016). The Impact of Personality on Job Satisfaction: A Study of Executive Employees in Selected Private Hospitals in Colombo East, Sri Lanka. *IJRDO-Journal of Business Management*, Vol. 2, Issue 2, 1-15. <file:///C:/Users/User/Downloads/3074-21.pdf>.
- Isyah K, Palupiningdyah P. (2020) The Effect of Job Satisfaction and Personality on Organizational Citizenship Behavior through Organizational Commitment. *Management Analysis Journal*, Vol 9 No 4, DOI: <https://doi.org/10.15294/maj.v9i4.41274>.

- Chandrasekara, W. S. (2019). Relationship Among Big Five Personality Traits, Job Performance & Job Satisfaction: A Case of School Teachers In Sri Lanka. *International Journal of Information, Business and Management*, Vol. 11, No. 2. <https://www.proquest.com/openview/e1db1d638c80b6e8b4c4aaecf21ef278/1.pdf?q-origsite=gscholar&cbl=2032142>.
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang *Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (Peraturan menteri koperasi dan usaha kecil dan menengah Republik Indonesia Nomor 04 tahun 2018)*. <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/39653/uu-no-20-tahun-2008>.
- Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1992 tentang *Perkoperasian*. <https://www.dpr.go.id/dokjdi/document/uu/783.pdf>.
- Arianto, D., & Puspita, A. D. (2019). Pengaruh Shift Kerja terhadap Kinerja Melalui Variabel Kelelahan dan Beban Kerja Sebagai Variabel Intervening di PT. M.I. JISO. *Journal of Industrial and Systems Optimization*, 2, 23–28.
- Gridwichai, P., Anuchit Kulwanich, A., Piromkam, B., and Kwanmuangvanich, P. (2020). Role of Personality Traits on Employees Job Performance in Pharmaceutical Industry in Thailand. *A multifaceted review journal in the field of pharmacy*, 11(3), 185-194. doi:10.5530/srp.2020.3.21.