



THE EFFECT OF PERSONALITY AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. BPP AIR BALAM

PENGARUH PERSONALITY DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BPP AIR BALAM

Mardahleni¹, Eko Putra², Wildan³

^{1,2,3} Institut Teknologi dan Ilmu Sosial Khatulistiwa

E-mail: mardahlenitanjung@gmail.com¹

ARTICLE INFO

Correspondent

Mardahleni

mardahlenitanjung@gmail.com

Key words:

*personality, organizational
commitment, employee
performance*

Website:

[https://idm.or.id/JSER/index.
php/JSER](https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER)

Page: 1148 - 1156

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of personality and organizational commitment on employee performance at PT BPP Air Balam. This type of quantitative research aims to determine how personality and organizational commitment influence employee performance at PT BPP Air Balam. The population in this study consists of all factory employees. The sample in the study consisted of 54 respondents. Data analysis techniques used include validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression tests, F tests, and T tests. The results of this study indicate a positive and significant influence of personality variables on employee performance variables at PT BPP Air Balam. This can be seen from the regression coefficient of 2.751 with a significant level of 0.008 (<0.05). The organizational commitment variable has a positive and significant effect on employee performance variables at PT BPP Air Balam; this can be seen from the regression coefficient value of 2.348 with a significant level of 0.023 (<0.05). This study concludes that personality and organizational commitment influence employee performance at PT BPP Air Balam by 79.5%, while the remaining 20.5% is influenced by other factors.

Copyright © 2024 JSER. All rights reserved.

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
Koresponden Mardahleni <i>mardahlenitanjung@gmail</i> Kata kunci: <i>personality, komitmen organisasi, kinerja karyawan</i> Website: https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER Hal: 1148 - 1156	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Personality dan komitmen organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT BPP Air Balam. Jenis penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui bagaimana Pengaruh <i>Personality</i> dan Komitmen organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT BPP Air Balam. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian pabrik. Sampel dalam penelitian berjumlah sebanyak 54 responden. Teknik analisis data yang digunakan antara lain Uji Validitas, Uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi, uji F dan uji T. Hasil penelitian ini adalah positif dan signifikan variabel <i>Personality</i> terhadap variabel Kinerja Karyawan PT BPP Air Balam. Hal ini terlihat dan koefisien regresi 2.751 dengan tingkat Signifikan yaitu 0,008(<0,05). Variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Variabel Kinerja Karyawan PT BPP Air Balam hal ini terlihat dari nilai koefisien regresi sebesar 2.348 dengan tingkat Signifikan yaitu 0,023(<0,05). Penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Personality dan komitmen organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT BPP Air Balam berpengaruh sebesar 79,5% selebihnya yaitu 20,5% dipengaruhi oleh faktor yang lain. <i>Copyright © 2024 JSER. All rights reserved.</i>

PENDAHULUAN

Semua perusahaan sangat bergantung pada sumber daya manusianya, karena SDM memiliki peran inti di era globalisasi ini. Perusahaan harus dapat mencari dan memelihara SDM yang mampu untuk mengimplementasikan dan mencapai keberhasilan suatu organisasi. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak hanya bergantung kepada sarana dan prasarana yang ada tetapi juga bergantung pada kinerja karyawannya.

Perusahaan dapat mencari dan memelihara SDM yang mampu untuk mengimplementasikan dan mencapai keberhasilan suatu organisasi, dengan menggunakan sebuah sistem atau proses yang dapat mengelola SDM, yang biasa disebut dengan manajemen.

Di era saat ini suatu perusahaan maupun setiap individu dituntut agar mampu mengimbangi kemajuan teknologi yang sangat pesat sehingga dapat tercipta kinerja yang baik. Umumnya perusahaan mempunyai tujuan yang berbeda namun setiap perusahaan tidak akan lepas dari hal mencari keuntungan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting untuk mencapai tujuan tersebut. perusahaan harus mempunyai SDM yang berkualitas untuk mendukung dan memudahkan perusahaan dalam mencapai tujuan.

Dengan SDM yang bagus tentu akan selaras dengan kinerja yang juga baik, karena perusahaan manapun sangat membutuhkan peran dari kinerja yang dihasilkan oleh para karyawan di dalamnya. Maka dari itu kembali diperjelas. Adhari (2020:77)

mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut. Kinerja karyawan juga merupakan perilaku yang dihasilkan pada tugas yang dapat diamati dan dievaluasi, dimana kinerja karyawan adalah kontribusi yang dibuat oleh seorang individu dalam pencapaian tujuan organisasi. Sedangkan Sinaga (2020:14) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Rerung, 2019:54).

Sedangkan Sinaga (2020:14) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Dalam Poltak, Sarton (2019) menyatakan bahwa kinerja adalah prestasi kerja, efektivitas kerja, hasil kerja, pencapaian tujuan, produktivitas kinerja. Beberapa pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah tolak ukur kinerja seorang pegawai baik itu dari prestasi kerja, kinerja individu, dan kemampuan menyelesaikan suatu pekerjaan dengan tanggung jawab yang besar sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etika perusahaan. Dengan demikian kinerja karyawan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan tersebut.

PT BPP merupakan sebuah perusahaan besar di Pasaman Barat yang bergerak di bidang Perkebunan kelapa sawit dengan produk utama dari industri perkebunan adalah kelapa sawit dalam bentuk tandan buah segar (TBS) menjadi Crude Palm Oil (CPO). PT BPP sendiri terletak di dua titik wilayah utama yaitu PT BPP estate Sungai Aur kecamatan Sungai Aur dan PT BPP estate Air Balam kecamatan Koto Balingka.

Seperti organisasi pada umumnya, PT. BPP juga memiliki beberapa permasalahan yang berkaitan dengan kinerja dalam meningkatkan profitabilitasnya. Beberapa permasalahan yang ditemukan di PT BPP ini di antaranya adalah masih adanya beberapa karyawan PT BPP Air Balam yang memang belum maksimal mengikuti aturan yang berlaku di perusahaan. Di antaranya karyawan yang datang terlambat masih menjadi problem yang harus di perhatikan oleh pihak perusahaan agar dapat meningkatkan kinerja dari karyawannya. Selain datang terlambat, terdapat juga karyawan yang pulang lebih awal dari jam yang seharusnya, beberapa karyawan tersebut memang sudah izin pada atasan namun ada juga yang tidak.

Tidak sampai disana, masih ada problem lain yang perlu dikaji yaitu absensi yang mulai menurun pada kisaran 2-5 bulan yang lalu. Tentu saja hal tersebut bisa menurunkan performa kinerja karyawan.

Personality dapat menciptakan parameter untuk perilaku seseorang yang mencerminkan dari perilaku yang dilakukan karyawan selama berada di dalam perusahaan maupun diluar perusahaan. Di PT BPP Air Balam tentunya juga memiliki perbedaan *personality* antar karyawan yang hendaknya mendapat perhatian, karena hal ini sangat berhubungan dengan kebijakan yang akan diambil oleh perusahaan. Masing-masing individu di PT BPP Air Balam menunjukkan keunikan dalam terminologi kemampuan, ketrampilan, persepsi, tindakan nilai dan etika guna mendukung kelancaran tugas pekerjaan mereka.

Menurut Robbins dan Judge (2019) *personality* seseorang terbentuk dengan dipengaruhi oleh keturunan dan lingkungan dimana individu tersebut tinggal. Keturunan dalam hal ini menurut Robbins dan Judge (2019) adalah hal-hal seperti perawakan fisik, fitur wajah, jenis kelamin, tempramen, dan hal-hal yang dipengaruhi oleh susunan biologis, fisiologis, dan psikologis bawaan orang tua dari individu tersebut. Menurut Pervin kepribadian merupakan karakteristik seseorang yang menyebabkan munculnya konsistensi perasaan, pemikiran, dan perilaku.

Menurut Robbins dan Coulter (2020) kepribadian adalah kombinasi unik dari emosi, pemikiran, dan pola perilaku yang mempengaruhi bagaimana seseorang bereaksi terhadap situasi dan berinteraksi dengan orang lain. Dalam dunia kerja seorang individu dituntut untuk dapat berinteraksi dengan rekan kerjanya yang lain untuk mempermudah proses bekerja, karena itu *personality* dari seorang individu penting dalam dunia kerja.

Tidak hanya *personality* yang perlu diperhatikan dalam suatu perusahaan, Komitmen Organisasi juga demikian. Komitmen organisasi merupakan kecendrungan individu untuk bertahan didalam organisasi dan kesediaan untuk mengarahkan usaha, tujuan dan nilai sejalan dengan organisasi dengan indikator komitmen yang efektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen yang normatif. Indikasi baiknya komitmen dapat di lihat dari para karyawan yang meunjukkan sikap loyalnya dalam bekerja dan dikerjakan dengan penuh tanggung jawab, dan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Namun disisi lain masih terdapat adanya karyawan yang datang terlambat masuk kerja. Komitmen organisasi, menurut Wibowo (2019), mensyaratkan hubungan yang aktif dengan organisasi, termasuk tujuan dan prinsip intinya, ditekan melalui komitmen.

Komitmen Organisasi menurut Wibowo (2019), mensyaratkan hubungan yang aktif dengan organisasi sedemikian rupa sehingga orang bersedia memberikan kontribusi untuk keberhasilan organisasi. Ini berbeda dengan loyalitas pasif kepada organisasi. Keyakinan pada organisasi, termasuk tujuan dan prinsip intinya, ditekan melalui komitmen.

Wicaksono (2019) menjelaskan komitmen organisasional sebagai keadaan dimana para pekerja mendukung perusahaan tertentu dan tujuan tujuannya serta berkeinginan untuk menetap pada perusahaan tersebut. Menurut Jamal (2021) komitmen organisasi adalah sikapkaryawan untuk tetap berada diorganisasi dan keterlibatan dalam mencapai nilai-nilai dan tujuan dari organisasi serta orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu yang mengutamakan pekerjaan dalam organisasi.

Berdasarkan latar belakang, fenomena, dan pola hubungan yang ada maka saya ingin mengkaji tentang “Pengaruh Personality dan Etika Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT BPP Air Balam”.

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan ini menitikberatkan pada pengujian hipotesis, data yang digunakan harus terukur, dan akan menghasilkan kesimpulan yang dapat digeneralissikan. Pendekatan ini dimulai dengan hipotesis dan teori-teori, model analisis, mengidentifikasi variabel, membuat definisi operasional, mengumpulkan data (baik primer maupun sekunder) berdasarkan populasi dan sampel serta melakukan analisis data.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah seluruh karyawan bagian pabrik pada PT BPP Air Balam yang berjumlah sebanyak 54 karyawan. Sampel adalah bagian yang mewakili populasi. Menurut Sugiyono (2019: 81), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel jenuh yaitu Teknik pengambilan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel yang berjumlah sebanyak 54 karyawan PT BPP Air Balam.

Defenisi Operasional Variabel

1. Kinerja Pegawai (Y) adalah hasil pekerjaan atau kegiatan karyawan PT BPP Air Balam dalam perusahaan yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi, meliputi: (Mangkunegara dalam Maryati: 2021)
 - a. Kualitas kerja
 - b. Kuantitas kerja
 - c. Pelaksanaan Tugas
 - d. Tanggung Jawab
2. Personality (X_1) adalah gabungan unik dari emosi, pemikiran, dan perilaku karyawan PT BPP Air Balam yang mempengaruhi bagaimana mereka bereaksi terhadap situasi dan berinteraksi dengan orang lain, meliputi: (King:2014)
 - a. Kepribadian individu
 - b. Pikiran individu
 - c. Emosi
 - d. Perilaku individu
3. Komitmen organisasi adalah sikap karyawan untuk tetap berada diorganisasi dan keterlibatan dalam mencapai nilai-nilai dan tujuan dari organisasi serta orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu yang mengutamakan pekerjaan dalam organisasi, meliputi: (Jamal: 2021).
 - a. Komitmen afektif
 - b. Komitmen normative
 - c. Komitmen berkelanjutan

Teknik Analisis Data

Analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linier berganda. Uji t untuk uji secara parsial dan uji F untuk uji secara simultan. Rumus tersebut adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Karyawan
a = Konstanta
 X_1 = *Personality*
 X_2 = Komitmen organisasi
 $b_{1,2}$ = Koefisien Regresi
e = batas toleransi kesalahan (*error tolerance*)

Selanjutnya sebagai langkah untuk melakukan pengujian hipotesis maka perlu menggunakan uji t:

1. Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui hubungan secara serentak antara variabel-variabel independent dengan variabel dependen. Selain itu uji F berfungsi untuk menguji kelayakan model penelitian untuk menentukan besarnya nilai F (F hitung). Perhitungan ini akan dilakukan dengan bantuan komputer program SPSS (*Statistical Package for Social Science*) Versi 16.0. Menurut singgih, dasar pengambilan keputusan untuk pengujian model adalah:

- a. Jika nilai signifikansi atau nilai alpha (α) < 0,05 maka model yang dikembangkan memenuhi syarat untuk dijadikan model penelitian.
- b. Jika tidak signifikansi atau nilai alpha (α) > 0,05 maka model tidak memenuhi syarat untuk dijadikan model penelitian.

2. Uji t

Uji t untuk menguji hipotesis secara persial, yaitu untuk melihat pengaruh (*Personality* dan Etika Kerja) Terhadap (Kinerja Karyawan) sebagai variable terikat secara terpisah atau persial. Perhitungan ini dilakukan dengan bantuan computer SPSS (*statistical package for social scinence*) versi 16.0. Menurut Singgih dasar pengambilan keputusan untuk pengujian hipotesis adalah:

- a. Jika nilai signifikan atau probabilitas (p) < α (0,05) maka terdapat pengaruh yang berarti dari variable bebas terhadap variable terikat.
- b. Jika nilai signifikan atau nilai probabilitas (p) > α 0,05 maka hipotesis tidak terdapat pengaruh yang berarti dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Uji Koefisien determinasi (r^2) adalah salah satu nilai statistik yang dapat digunakan untuk mengetahui apakah ada hubungan pengaruh antara dua variabel atau lebih. Untuk itu digunakan koefisien determinasi (r^2). Rentang koefisien r^2 dengan adalah dari 0 s/d 1 semakin koefisien r^2 mendekati angka 1 maka pengaruh variabel independen semakin besar terhadap variabel dependen. Nilai R^2 yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen hampir memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen Ghazali (2021:147).

Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah dan tinjauan pustaka maka hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah:

- H1 : Diduga *Personality* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT BPP Air Balam.
- H2 : Diduga Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT BPP Air Balam.
- H3 : Diduga *Personality* dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT BPP Air Balam.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Hasil Penelitian

Dengan persamaan regresi menurut Suliyanto (2011), dengan demikian dapat dikemukakan persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dengan demikian persamaan dari hasil analisis data dari penelitian ini adalah:

$$Y = 4.548 + 0.467X_1 + 0.329X_2 + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Karyawan
 a = Konstanta
 X1 = *Personality*
 X2 = Komitmen organisasi
 b_{1,2} = Koefisien Regresi
 e = batas toleransi kesalahan (*error tolerance*)

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Konstanta (a) bernilai 4.548 nilai konstanta bernilai positif artinya jika skor nilai Personality (X1) dan Etika Kerja (X2), sama dengan nol, maka skor nilai Kinerja Karyawan (Y) bernilai sebesar konstanta.
- Koefisien b1 sebesar 0.467 koefisien variabel Personality terhadap Kinerja Karyawan adalah bersifat positif. Jika skor Personality mengalami peningkatan, maka Kinerja Karyawan meningkat pula.
- Koefisien b2 sebesar 0.329 koefisien variabel Komitmen organisasi terhadap Kinerja Karyawan adalah bersifat positif. Jika skor Etika Kerja mengalami peningkatan, maka Kinerja Karyawan meningkat pula.

Besarnya pengaruh antara variabel Personality dan Komitmen organisasi, hal ini dapat dilihat dari nilai uji koefisien determinasinya adalah sebesar 0.795. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel Kinerja Karyawan PT BPP Air Balam dipengaruhi variabel *Personality* dan Komitmen Organisasi. Secara bersamaan sebesar 79.5%, sedangkan sisanya sebesar 20.5% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Untuk membuktikan kebenaran dari hipotesis yang peneliti ajukan maka perlu diadakan pengujian hasil analisa tersebut dengan menggunakan uji t yang dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Uji t

Digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial yaitu budaya organisasi, kepribadian dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai terhadap semangat kerja (Y). Langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Perhitungan Uji T dan Uji F

Variabel independen	Koefisien	t hitung	Sig	Keterangan
Konstanta	4.548	2.090	0.042	-
<i>Personality</i> (X1)	0.647	2.751	0.008	Signifikan
Etika Kerja (X2)	0.329	2.348	0.023	Signifikan
F : 99.091				
Signifikan F : 0.000				

- Variabel *Personality* memiliki nilai t sebesar 2.751 dan nilai signifikansi sebesar 0.008 (<0.05). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *Personality* berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- Variabel Komitmen Organisasi memiliki nilai t sebesar 2.348 dan nilai signifikansi 0.023 (<0.05). Dari data ini menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2. Uji F

Dari tabel terlihat bahwa nilai signifikansi uji F adalah 0.000. Ini berarti bahwa nilai signifikansi F lebih kecil dari alpha 5% ($0,000 < 0.05$). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa model regresi yang ada sudah baik dan layak digunakan dalam penelitian ini.

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa *Personality* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan koefisien regresi artinya jika *Personality* meningkat, maka Kinerja Karyawan PT BPP Air Balam akan meningkat dan jika sebaliknya *Personality* menurun maka Kinerja Karyawan juga akan menurun. Hasil penelitian ini didukung oleh teori Kasmir (2019) yang mengatakan bahwa *personality* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan karena diperlukan

kesesuaian antara *personality* individu dengan kondisi pekerjaannya karena jika tidak ada kesesuaian maka individu cenderung tidak mempunyai semangat juang yang tinggi, tidak disiplin, pekerjaan yang dijalani terasa berat, sulit untuk meningkatkan produktivitas kerja dan kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dijalani. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yohana E P Tarigan (2016), dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh *personality*, kompetensi, dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PP London Sumatera Medan, hasilnya menunjukkan bahwa *personality* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, variabel semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan serta 81 kepribadian, kompetensi, dan semangat kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada PT PP London Sumatera Medan.

Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan koefisien regresi artinya jika Etika Kerja meningkat maka Kinerja Karyawan PT BPP Air Balam akan meningkat dan sebaliknya Etika Kerja menurun maka Kinerja karyawan akan menurun di PT BPP Air Balam. Hasil penelitian ini membuktikan teori Jamal (2021) yang mengungkapkan komitmen organisasi adalah sikap karyawan untuk tetap berada diorganisasi dan keterlibatan dalam mencapai nilai-nilai dan tujuan dari organisasi serta orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu yang mengutamakan pekerjaan dalam organisasi. Maka dari itu dapat dikatakan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, karena Komitmen Organisasi yang terjalin diantara pegawai dan sikap loyalitas dari para pegawai akan meningkatkan Kinerja pegawai sehingga tujuan Organisasi/Instansi akan tercapai. Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kadek Budiantara, E-Dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing* Pada Perusahaan Penyedia Jasa *Outsourcing* PT. Adidaya Madani Denpasar. Hasil penelitian tersebut menunjukkan Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Adidaya Madani Denpasar.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan, maka hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel Personality terhadap variabel Kinerja Karyawan di PT BPP Air Balam dengan koefisien regresi 2.751 dan nilai signifikan 0,008 (<0,05).
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel Komitmen Organisasi terhadap variabel Kinerja PT BPP Air Balam karena koefisien regresi sebesar 2.348 dan nilai signifikan 0.023 (<0,05).
3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel Personality dan Komitmen Organisasi di PT BPP Air Balam melalui uji F ditemukan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti model penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah layak.

Saran

1. Untuk meningkatkan Kinerja Karyawan PT BPP Air Balam, Karyawan perusahaan harus terus meningkatkan komitmen organisasi yang positif dalam mengikuti aturan kerja.

2. Untuk meningkatkan Kinerja Karyawan PT BPP Air Balam, perusahaan harus lebih jeli dalam memahami dan menentukan personality dari karyawan agar kinerja lebih optimal.
3. Agar dilakukan penelitian lanjutan dengan model serupa dengan penelitian ini yang populasinya selain Kinerja Karyawan di PT BPP Air Balam agar dapat diperoleh informasi yang lebih luas tentang hubungan variabel pada penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanaf Publishing.
- Afandi, Pandi. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Yogyakarta: Nusa Media.
- Arifin, N. (2019). *Manajemen Sumber daya manusia: teori dan kasus*. Unisnu Press.
- Arikunto, S (2019). *Prosedur Suatu Pendekatan praktik*. Jakarta Rineka Cipta.
- Adhari, I. Z. (2021). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja (Vol. 1)*. CV. Penerbit Qiara Media.
- Bernard, Rum, et.al (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*, Vol 7.
- Chusminah, C. (2019). *Hubungan disiplin dengan kinerja pegawai*. Fatmala, K., Lie, D., Efendi, E., & Nainggolan, L. E. (2019). *Pengaruh Kepribadian Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kota Pematangsiantar*. *Jurnal Manajemen*, 5(1), 66–76.
- Fatwikiningsih, N. (2020). *Teori Psikologi Kepribadian Manusia*. Penerbit Andi.
- Fiernaningsih, Nilawati. (2017). *Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Elresas Lamongan*. *Jurnal Administrasi Dan Bisnis*, 11(2), 221–23.
- Hartini. 2021. *Kinerja Karyawan, (Era Transformasi Digital)*. Jawa Barat: Media Sains Indonesia.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit Pt Bumi Aksara.
- Veronica, P. R. D., & Rika, M. (2022). *Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Manajemen dan Perbankan (JUMPA)*, 9(3), 45-59.
- Wibowo, A. (2019). *Pengaruh komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas kesehatan kabupaten lampung tengah*. *Jurnal Simplex*, 2(3).