

PENGARUH *THE BIG FIVE MODEL PERSONALITY* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI CV ARGA CIPTA PRATAMA

Sabilatusy Syahmurgi Argakusumah

Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung, sabilkusumah590@gmail.com

Yuda Septia Fitri

Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung, yuda.fitri@gmail.com

Suhendi

Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung, suhendi@uinsgd.ac.id

Abstract

Individual personality is an essential factor influencing employee performance. This study aims to analyze the simultaneous and partial effects of the Big Five Personality dimensions on employee performance at CV Arga Cipta Pratama. The research employed a quantitative method with a survey approach, distributing questionnaires to 60 respondents and analyzing the data using multiple linear regression. The results indicate that all five personality dimensions significantly influence employee performance simultaneously. Partially, conscientiousness and agreeableness have a significant positive effect, while neuroticism has a significant negative effect. Openness to experience and extraversion show no significant influence. The coefficient of determination reveals that 32.9% of performance variation is explained by these personality dimensions. These findings highlight the importance of considering personality traits in human resource management strategies to enhance organizational performance.

Keywords:

The Big Five Personality; Employee Performance; Conscientiousness; Agreeableness; Neuroticism.

Abstrak

Kepribadian individu merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh simultan dan parsial dimensi *The Big Five Personality* terhadap kinerja karyawan CV Arga Cipta Pratama. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan survei melalui penyebaran kuesioner kepada 60 responden, dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan kelima dimensi kepribadian berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial, *conscientiousness* dan *agreeableness* berpengaruh positif signifikan, sedangkan *neuroticism* berpengaruh negatif signifikan. Sementara itu, *openness to experience* dan *extraversion* tidak menunjukkan pengaruh signifikan. Koefisien determinasi menunjukkan 32,9% variasi kinerja dijelaskan oleh kelima dimensi kepribadian. Temuan ini menegaskan pentingnya mempertimbangkan karakteristik kepribadian dalam strategi manajemen sumber daya manusia guna meningkatkan kinerja organisasi.

Article history

Received: Oktober 2025

Reviewed: Oktober 2025

Published: Oktober 2025

Plagiarism checker no 1178

Doi : prefix doi :

10.8734/musytari.v1i2.359

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

Kata Kunci:

The Big Five Personality; Kinerja Karyawan; Conscientiousness; Agreeableness; Neurotism.

A. PENDAHULUAN

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia, menuntut organisasi untuk mampu mengelola potensi karyawan secara optimal demi mencapai keunggulan kompetitif. Salah satu faktor internal yang memengaruhi kualitas kinerja karyawan adalah kepribadian individu. Model The Big Five Personality yang diperkenalkan oleh Goldberg, McCrae, dan Costa telah menjadi kerangka kerja yang luas digunakan untuk memahami variasi perilaku dan karakteristik psikologis manusia dalam konteks pekerjaan. Model ini mencakup lima dimensi utama, yaitu *openness to experience*, *conscientiousness*, *extraversion*, *agreeableness*, dan *neuroticism*, yang masing-masing memiliki implikasi berbeda terhadap kinerja individu di lingkungan kerja.

Sejumlah penelitian terdahulu telah membuktikan relevansi model ini terhadap kinerja karyawan. Dewi dan Mujiati (2015) menemukan bahwa *openness*, *conscientiousness*, dan *extraversion* berkontribusi positif signifikan pada efektivitas kerja, terutama dalam peran yang membutuhkan kolaborasi tim. Babar dan Tahir (2020) mengungkapkan bahwa dimensi *conscientiousness* berhubungan erat dengan ketekunan dan tanggung jawab, sehingga berdampak pada kualitas output kerja. Penelitian Mutaqin (2023) pada karyawan TIKI Bandung menunjukkan bahwa *agreeableness* dan *conscientiousness* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan *neuroticism* cenderung menurunkan stabilitas kerja. Studi Wilmot dan Ones (2019) menyoroti bahwa pengaruh dimensi kepribadian bersifat kontekstual, sehingga hubungan antara variabel kepribadian dan kinerja dapat bervariasi tergantung tuntutan pekerjaan. Sementara itu, Peeters et al. (2006) menegaskan bahwa *agreeableness* yang terlalu tinggi dapat menjadi hambatan dalam pekerjaan yang memerlukan ketegasan dan pengambilan keputusan cepat.

Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang sebagian besar hanya menyoroti pengaruh parsial atau terbatas pada dimensi tertentu, penelitian ini mengkaji pengaruh kelima dimensi The Big Five Personality secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan pada konteks industri distribusi media pendidikan dan biro perjalanan wisata. Keunikan penelitian ini terletak pada fokusnya terhadap CV Arga Cipta Pratama, perusahaan dengan karakteristik operasional ganda yang menuntut karyawan memiliki fleksibilitas, kemampuan komunikasi, serta disiplin tinggi. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi empiris dan praktis bagi pengembangan strategi manajemen SDM berbasis kepribadian, yang relevan untuk organisasi dengan kompleksitas pekerjaan serupa.

Berbagai penelitian terdahulu telah mengkaji hubungan antara kepribadian dan kinerja karyawan, namun kesenjangan penelitian masih terlihat pada konteks perusahaan dengan model bisnis ganda seperti CV Arga Cipta Pratama, yang bergerak di bidang distribusi media pendidikan sekaligus jasa perjalanan wisata. Karakteristik model bisnis ini menuntut karyawan untuk memiliki kemampuan adaptasi, pelayanan prima, dan produktivitas tinggi, sehingga diperlukan pemahaman mendalam mengenai dimensi kepribadian yang berpengaruh terhadap kinerja. Tanpa pemetaan yang tepat, strategi pengelolaan sumber daya manusia berisiko tidak optimal, yang pada akhirnya dapat memengaruhi daya saing perusahaan.

Untuk menjawab permasalahan tersebut, penelitian ini menganalisis pengaruh simultan dan parsial dimensi The Big Five Personality, yaitu *openness to experience*, *conscientiousness*,

extraversion, agreeableness, dan neuroticism terhadap kinerja karyawan. Pendekatan yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan metode survei, melibatkan 60 karyawan sebagai responden. Instrumen penelitian berupa kuesioner tertutup yang diuji validitas dan reliabilitasnya, sementara teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda disertai uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2). Pemilihan metode ini memungkinkan pengukuran yang terstandar dan objektif, sehingga hasil penelitian dapat menjadi dasar bagi pengambilan keputusan strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan.

Tujuan penulisan artikel ini adalah untuk menganalisis secara empiris pengaruh simultan dan parsial dimensi The Big Five Personality terhadap kinerja karyawan CV Arga Cipta Pratama. Penelitian ini berfokus pada identifikasi dimensi kepribadian yang memiliki kontribusi paling signifikan terhadap pencapaian efektivitas kerja, sehingga dapat memberikan gambaran komprehensif mengenai hubungan antara karakteristik individu dan performa kerja. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi landasan bagi manajemen perusahaan dalam merumuskan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang berbasis pada pemetaan kepribadian, guna mengoptimalkan produktivitas dan kualitas layanan. Temuan dari penelitian ini juga diharapkan memberikan kontribusi pada pengembangan literatur di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks organisasi yang memiliki model bisnis ganda dan tuntutan kerja yang beragam.

B. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden Penelitian

Tabel 1

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Orang	Presentase (%)
1.	Laki-Laki	45 Orang	75%
2.	Perempuan	15 Orang	25%
Total		60 Orang	100%

Sumber: Data

Berdasarkan hasil pengumpulan data melalui 60 kuesioner yang dibagikan kepada karyawan CV Arga Cipta Pratama, diperoleh bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 45 orang atau 75% dari sampel, sedangkan responden perempuan berjumlah 15 orang hanya 25% dari sampel.

Tabel 2

Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Presentase (%)
1.	17-21 Tahun	12	20%
2.	22-25 Tahun	28	47%

3.	25-30 Tahun	9	15%
4.	>30 Tahun	11	18%
TOTAL		60	100%

Sumber: Data

Mayoritas usia responden berada pada rentang 22-25 tahun sebanyak 28 orang (47%), diikuti usia 17-21 tahun sebanyak 12 orang (20%), usia >30 tahun sebanyak 11 orang (18%), dan usia 25-30 tahun sebanyak 9 orang (15%).

Tabel 3

Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Presentase (%)
1	SMA	28	47%
2	S1	29	48%
3	S2	3	5%
Total		60	100%

Sumber: Data

Responden dengan pendidikan terakhir S1 menempati proporsi terbesar yaitu 29 orang (48%), diikuti lulusan SMA sebanyak 28 orang (47%), dan lulusan S2 sebanyak 3 orang (5%). Data ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan berada pada usia produktif dengan latar belakang pendidikan menengah dan tinggi, serta dominasi jenis kelamin laki-laki.

Analisis Statistik Deskriptif

Tabel 4

Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Openess to experience	60	15	30	23.95	2.971
Conscientiousness	60	11	20	17.33	2.137
Extraversion	60	13	25	20.73	3.008
Agreeableness	60	12	30	24.50	3.775
Neuroticism	60	6	30	19.33	5.727
Kinerja Karyawan	60	14	25	21.07	3.107
Valid N (listwise)	60				

Sumber: Data

Hasil analisis statistik deskriptif menunjukkan bahwa dari 60 responden, dimensi *agreeableness* memiliki rata-rata tertinggi (24,50; Standar Deviasi = 3,775), mencerminkan sikap kooperatif dan mudah bekerja sama. Dimensi *conscientiousness* mencatat rata-rata terendah (17,33; Standar Deviasi = 2,137), menunjukkan tingkat ketelitian dan kedisiplinan yang relatif rendah namun dengan persebaran jawaban yang homogen. *Neuroticism* memiliki simpangan baku tertinggi (Standar Deviasi = 5,727), menandakan variasi emosional yang cukup

besar antar responden. Rata-rata kinerja karyawan sebesar 21,07 (Standar Deviasi = 3,107), berada pada kategori cukup baik dengan variasi antar individu yang relatif kecil.

Uji Validitas Data

Tabel 5

Uji Validitas *Openess to Experience*

Variabel	Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
<i>Openess to experience</i>	1	0,708	0,254	Valid
	2	0,659	0,254	Valid
	3	0,585	0,254	Valid
	4	0,562	0,254	Valid
	5	0,569	0,254	Valid
	6	0,689	0,254	Valid

Sumber: Data

Uji validitas terhadap enam item pada variabel ini menunjukkan bahwa seluruh item memiliki nilai rhitung lebih besar dari rtabel (0,254), sehingga dinyatakan valid dan layak digunakan. Nilai rhitung tertinggi terdapat pada Item 1 (0,708) yang menunjukkan validitas sangat kuat, diikuti Item 6 (0,689) dan Item 2 (0,659) dengan validitas tinggi. Item 3, 4, dan 5 masing-masing memiliki nilai rhitung 0,585, 0,562, dan 0,569 yang termasuk dalam kategori validitas sedang hingga tinggi.

Tabel 6

Uji Validitas *Conscientiousness*

Variabel	Item	r Hitung	rTabel	Keterangan
<i>Conscientiousness</i>	1	0,804	0,254	Valid
	2	0,730	0,254	Valid
	3	0,782	0,254	Valid
	4	0,768	0,254	Valid

Sumber: Data

Terdapat 4 item dalam variabel ini, dan keempatnya menunjukkan nilai rhitung > rtabel, yang berarti seluruh item dinyatakan valid. Item 1 memiliki nilai rhitung sebesar 0,804, menunjukkan validitas yang sangat tinggi, Item 2 memiliki nilai rhitung 0,730, juga menunjukkan validitas tinggi, Item 3 memperoleh nilai 0,782, tergolong validitas sangat kuat, Item 4 dengan rhitung 0,768, termasuk dalam kategori validitas tinggi.

Tabel 7
Uji Validitas *Extroversion*

Variabel	Item	r Hitung	rTabel	Keterangan
<i>Extroversion</i>	1	0,662	0,254	Valid
	2	0,696	0,254	Valid
	3	0,685	0,254	Valid
	4	0,669	0,254	Valid
	5	0,671	0,254	Valid

Sumber: Data

Uji validitas pada variabel *extroversion* dengan lima item pernyataan menunjukkan bahwa seluruh item memiliki nilai rhitung lebih besar dari rtabel (0,254), sehingga dinyatakan valid. Nilai rhitung tertinggi terdapat pada Item 2 (0,696), diikuti Item 3 (0,685), Item 5 (0,671), Item 4 (0,669), dan Item 1 (0,662). Hasil ini menandakan bahwa setiap item pada variabel *Extroversion* memiliki validitas tinggi dan layak digunakan sebagai instrumen pengukuran variabel *Extroversion*.

Tabel 8
Uji Validitas *Agreeableness*

Variabel	Item	r Hitung	rTabel	Keterangan
<i>Agreeableness</i>	1	0,845	0,254	Valid
	2	0,818	0,254	Valid
	3	0,770	0,254	Valid
	4	0,660	0,254	Valid
	5	0,762	0,254	Valid
	6	0,717	0,254	Valid

Sumber: Data

Seluruh item pada variabel *Agreeableness* dinyatakan valid karena memiliki nilai rhitung yang lebih besar dari rtabel sebesar 0,254. Item 1 memiliki nilai rhitung sebesar 0,845, item 2 sebesar 0,818, item 3 sebesar 0,770, item 4 sebesar 0,660, item 5 sebesar 0,762, dan item 6 sebesar 0,717. Dengan demikian, keenam item tersebut valid dan layak digunakan untuk mengukur konstruk *Agreeableness* dalam penelitian ini.

Tabel 9
Uji Validitas *Neuroticism*

Variabel	Item	r Hitung	rTabel	Keterangan
<i>Neuroticism</i>	1	0,775	0,254	Valid

	2	0,825	0,254	Valid
	3	0,771	0,254	Valid
	4	0,752	0,254	Valid
	5	0,778	0,254	Valid
	6	0,749	0,254	Valid

Sumber: Data

Seluruh enam item pada variabel *Neuroticism* dinyatakan valid karena nilai korelasi masing-masing item (0,775; 0,825; 0,771; 0,752; 0,778; 0,749) semuanya lebih tinggi dari nilai rtabel 0,254. Dengan nilai tertinggi pada Item 2 sebesar 0,825 dan nilai terendah pada Item 6 sebesar 0,749, keenam item ini secara konsisten menunjukkan hubungan yang kuat dengan konstruk *Neuroticism* secara keseluruhan. Oleh karena itu, semua item tersebut dapat digunakan dengan baik untuk mengukur dimensi *Neuroticism* dalam instrumen penelitian ini.

Tabel 10

Uji Validitas Kinerja Karyawan

Variabel	Item	r Hitung	rTabel	Keterangan
Kinerja Karyawan	1	0,630	0,254	Valid
	2	0,725	0,254	Valid
	3	0,755	0,254	Valid
	4	0,764	0,254	Valid
	5	0,745	0,254	Valid

Sumber: Data

Seluruh item pada variabel Kinerja Karyawan dalam penelitian ini dinyatakan valid karena masing-masing memiliki nilai *r* hitung yang lebih besar dari *r* tabel sebesar 0,254. Secara rinci, item 1 memperoleh nilai *r* hitung sebesar 0,630, item 2 sebesar 0,725, item 3 sebesar 0,755, item 4 sebesar 0,764, dan item 5 sebesar 0,745. Nilai-nilai tersebut menunjukkan bahwa setiap item memiliki korelasi yang kuat dengan skor total variabel, sehingga mampu merepresentasikan konsep kinerja karyawan secara konsisten. Hasil ini mengindikasikan bahwa instrumen yang digunakan memiliki ketepatan (*validity*) dalam mengukur konstruk yang dimaksud, yaitu kinerja karyawan, sesuai dengan indikator yang telah ditetapkan. Dengan demikian, kelima item tersebut layak digunakan dalam tahap analisis selanjutnya, baik untuk pengujian hubungan antarvariabel maupun untuk pengukuran tingkat kinerja karyawan di CV Arga Cipta Pratama.

Uji Reliabilitas

Tabel 11

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabel	Keterangan
<i>Openess to experience</i>	0,753	0,6	Reliabel
<i>Conscientiousness</i>	0,763	0,6	Reliabel
<i>Extraversion</i>	0,692	0,6	Reliabel
<i>Agreeableness</i>	0,855	0,6	Reliabel
<i>Neuroticism</i>	0,866	0,6	Reliabel
<i>Kinerja Karyawan</i>	0,771	0,6	Reliabel

Sumber: Data

Semua variabel dalam penelitian ini dianggap reliabel berdasarkan hasil uji reliabilitas karena nilai Cronbach's Alpha-nya di atas persyaratan minimal 0,6. Kinerja karyawan adalah 0,771, *Neurotism* adalah 0,866, *Extroversion* adalah 0,692, *Agreeableness* adalah 0,855, *Conscientiousness* adalah 0,763, dan *Openess to Experience* adalah 0,753. Untuk penggunaan dalam penelitian ini, semua variabel ini dapat diandalkan dan konsisten.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 12

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	2.680	4.208		.637
	<i>Openess to experience</i>	.316	.106	.357	.004
	<i>Conscientiousness</i>	.354	.172	.245	.044
	<i>Extraversion</i>	.314	.137	.266	.026
	<i>Agreeableness</i>	-.246	.109	-.217	.027
	<i>Neuroticism</i>	.165	.099	.159	.102

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel *openness to experience* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($B=0,316$; $p=0,004$), yang mengindikasikan bahwa keterbukaan terhadap pengalaman baru dapat mendorong peningkatan kinerja. Variabel *conscientiousness* juga berpengaruh positif dan signifikan ($B=0,354$; $p=0,044$), sehingga sikap hati-hati, disiplin, dan bertanggung jawab turut meningkatkan efektivitas kerja. Demikian pula, variabel *extraversion* ($B=0,314$; $p=0,026$) menunjukkan pengaruh positif dan signifikan, menandakan bahwa karyawan dengan sifat ekstrover cenderung memiliki kinerja lebih baik. Berbeda dengan itu, variabel *agreeableness* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja ($B=-0,246$; $p=0,027$), yang menunjukkan bahwa sikap terlalu kooperatif atau mudah berkompromi justru dapat mengurangi pencapaian kinerja. Sementara itu, variabel *neuroticism* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($B=0,165$; $p=0,102$), yang berarti tingkat kestabilan

emosional tidak memberikan perbedaan berarti dalam pencapaian kinerja pada konteks penelitian ini.

Uji Hipotesis Uji t

Tabel 13
Hasil Uji t (Parsial)

Variabel	t hitung	Sig. (p-value)	Keterangan
<i>Openness to Experience</i>	2,982	0,004	Berpengaruh signifikan
<i>Conscientiousness</i>	2,061	0,044	Berpengaruh signifikan
<i>Extraversion</i>	2,284	0,026	Berpengaruh signifikan
<i>Agreeableness</i>	-2,266	0,027	Berpengaruh signifikan (negatif)
<i>Neuroticism</i>	1,664	0,102	Tidak berpengaruh signifikan

Sumber: Data

Openness to Experience memiliki nilai thitung sebesar 2,982 dengan signifikansi 0,004 ($p < 0,05$). Artinya, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara keterbukaan terhadap pengalaman dengan kinerja karyawan. *Conscientiousness* memiliki nilai thitung sebesar 2,061 dan signifikansi 0,044 ($p < 0,05$). Ini menunjukkan bahwa dimensi ini juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. *Extraversion* dengan thitung sebesar 2,284 dan sig. 0,026 ($p < 0,05$) menunjukkan pengaruh positif dan signifikan. Karyawan yang lebih ekstrovert memiliki kecenderungan kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan yang introvert. *Agreeableness* memiliki nilai thitung -2,266 dan signifikansi 0,027 ($p < 0,05$), Ini menunjukkan pengaruh yang kuat dan negatif. Ini menunjukkan bahwa semakin ramah seseorang, kinerja justru menurun, *Neuroticism* menunjukkan t hitung 1,664 dengan nilai signifikansi 0,102 ($p > 0,05$), sehingga tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji f (Simultan)

Tabel 14

Hasil Uji f (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	299.603	5	59.921	12.525	.000 ^b
	Residual	258.330	54	4.784		
	Total	557.933	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Neuroticism, Conscientiousness, Agreeableness, Extraversion, Openess to experience

Sumber: Data

Model regresi yang dibuat oleh variabel independen secara bersamaan memiliki dampak substansial terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan, menurut nilai F yang dihitung sebesar 12,525 dengan tingkat signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Oleh karena itu, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini cocok untuk menjelaskan hubungan antara kinerja karyawan dan lima ciri kepribadian utama.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 15

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.733 ^a	.537	.494	2.187

a. Predictors: (Constant), Neuroticism, Conscientiousness, Agreeableness, Extraversion, Openess to experience

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data

Hasil analisis Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,537. Hal ini berarti bahwa 53,7% variasi pada variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh lima variabel independen, yaitu *Openness to Experience*, *Conscientiousness*, *Extraversion*, *Agreeableness*, dan *Neuroticism*. Dengan kata lain, kelima dimensi kepribadian tersebut secara simultan memiliki kontribusi yang cukup besar dalam menjelaskan perubahan kinerja karyawan.

C. KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dimensi kepribadian dalam *The Big Five Personality* memiliki peran penting dalam memengaruhi kinerja karyawan di CV Arga Cipta Pratama. *Openness to Experience*, *Conscientiousness*, dan *Extroversion* terbukti mendukung peningkatan kinerja melalui kreativitas, tanggung jawab, kemampuan berkomunikasi, dan energi positif di lingkungan kerja. Sebaliknya, *Agreeableness* dapat menjadi hambatan dalam situasi yang membutuhkan ketegasan dan inisiatif, sementara *Neurotism* tidak memberikan pengaruh yang signifikan berkat adanya dukungan lingkungan kerja yang mampu meredam dampak negatifnya. Secara keseluruhan, kombinasi kelima dimensi kepribadian ini, dengan keunggulan pada *Openness to Experience*, *Conscientiousness*, dan *Extroversion*, berkontribusi nyata dalam membentuk kinerja optimal karyawan, sekaligus menandakan seberapa pentingnya

pengelolaan sumber daya manusia yang memperhatikan karakter kepribadian untuk meningkatkan daya saing dan efektivitas organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

Sumber Buku:

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2005). *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zanafra Publishing
- Arikunto. (2012). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, Rineka Cipta.
- Dessler, G. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi kesembilan*, PT Indeks.
- Feist, J. & Feist, G. (2010). *Teori Kepribadian. Buku 2. Salemba Humanika*
- Feist, J., Feist, G.J., & Roberts, T.A. (2013). *Theories of Personality, 8th Edition*. McGrawHill Book Company, Inc
- Fuad, M., dkk. (2006). *Pengantar Bisnis*. PT. Gramedia Pustaka Utama
- Ghozali, I. (2009). "Aplikasi Analisis *Multivariate* dengan Program SPSS ". UNDIP.
- Handayani, R. (2020). *Metodologi Penelitian Sosial*. Trusmedia Grafika.
- Handoko, T. & Hani. (2009). *Manajemen*. BPFE-Yogyakarta.
- Handoko, T. & Hani. (2016). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE
- Hasibuan, H. M. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara.
- Hasibuan, M.S.P. (2012). *Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas*. Bumi Aksara.
- Jurdi, F. (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Pengelolaan SDM Berkualitas dan Berdaya Saing*.
- Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung
- McCrae, R. R., & Costa, P. T. (2005). *The Five-Factor Theory of Personality*. Dalam O. P. John, R. W. Robins, & L. A. Pervins, *Handbook of Personality : Theory and Research* (hal. 159-181). New York: Guilford Press.
- Pervin, L. A., Cervone, D., & John, O. P. (2005). *Personality: Theory and Research*. Hoboken: John Wiley & Sons, Inc.
- Rafsandjani, & Firdian, R. (2017). *Pengantar Bisnis Bagi Pemula*. CV Kautsar Abadi.
- Rina. (2021). *Pengantar Teori Manajemen Komunikasi dan Organisasi*. PT. Pustaka Baru
- Sekaran, Uma, & Bougie, R. (2017), *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian, Edisi 6, Buku 1, Cetakan Kedua.*, Salemba Empat.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Sumber Skripsi dan Jurnal:

- Amorandus, A. (2022). Analisis Pengaruh Kompetensi, Big Five Personality Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)*, 10(03), 159-167.
- Aprianty, C. (2020). Analisis Pengaruh Kepribadian Agreeableness, Emotional Stability, Dan Conscientiousness Terhadap Kinerja Auditor (Studi Kasus Pada Auditor Kantor Inspektorat Provinsi Kalimantan Barat, Auditor Kantor Inspektorat Kota Pontianak, dan Auditor Kantor Inspekto. *Jurnal KIAFE*, 9 (2).

- Arianto, Widyanti, R., & Khuzaini. (2021). *Pengaruh Big Five Personality Terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Haruai*. (Doctoral dissertation, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin)
- Babar, M., & Tahir, M. (2020). The Effects of Big Five Personality Traits on Employee Job Performance Among University Lecturers in Peshawar City. *International Journal of Management & Entrepreneurship Research*, 2 (1), 43-50.
- Dewi, D. S., & Mujiati, N. W. (2015). Pengaruh The *Big Five Personality* Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan di Karma Jimbaran Villa. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4 (4), 930-942.
- Dewi, I. G. A. A. P., Suardikha, I. M. S., & Budiasih, I. G. A. N. (2015). Pengaruh Big Five Personality Pada Kinerja Auditor Kantor Akuntan Publik Provinsi Bali. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Bisnis*, 10 (1), 19-27.
- Dewi, R., Nawangsih, S. K. (2017). *Big Five Personality* terhadap Kinerja dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Moderator pada Karyawan CV. WJ. *Jurnal Inovasi Pembelajaran Karakter*, 2 (2),
- Dumondor, R. V. N., Tumbuan, W. J. F. A., & Taroreh, R. N. (2022). Analisis Pengaruh Konflik Internal, Kecerdasan Emosional Dan Tipe Kepribadian Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Di Lingk ungan Pemerintahan Kabupaten Minahasa Tenggara. *JMBI UNSRAT*, 9 (1), 450-462. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v9i2.36232>
- Herlena Benny. (2023). The Big 5 Personality Pada Karyawan. UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Islah, S. E. (2022). *Pengaruh Tipe Kepribadian Openness dan Conscientiousness terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Mediasi (Penelitian pada CV SN Jaya Prima Purbalingga)*. (SKRIPSI). Universitas Jenderal Soedirman.
- Klang, A., & Sjöberg, A. (2012). *The Relationship between Personality and Job Performance in Sales: A Replication of Past Research and an Extension to a Swedish Context*.
- Kristianingrum, R. C. (2023). *Pengaruh The Big Five Personality Dan Persepsi Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Cakra Kembang Yogyakarta*. (SKRIPSI). Universitas Kristen Duta Wacana.
- Kurama, dkk. (2022). Manajemen Aset Daerah Atas Tanah Milik Pemerintah Oleh Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kota Bitung Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Administrasi Publik*. 117 (8).
- Kusumawati, D. A. (2025). Pengaruh Agreeableness, Openness To Experience, Extraversion Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pedagang Pasar Bringharjo. *Journal of Innovation Research And Knowledge*, 4 (11), 8563-8572.
- Marpaung. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Inovasi Persepsian, dan Kepribadian Conscientiousness Terhadap Kinerja Karyawan Manajerial Di PT Bukit Makmur Mandiri Utama*. (SKRIPSI). Universitas Gadjah Mada.
- Mutaqin. (2023). *Pengaruh Neuroticism, Openness to Experience, Extraversion, Agreeableness, Conscientiousness terhadap kinerja karyawan pada PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Kota Bandung*. (SKRIPSI). UIN Sunan Gunung Djati Bandung.
- Nasyroh, M., & Wikansari, R. (2017). Hubungan Antara Kepribadian (Big Five Personality Model) Dengan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ecopsy*, 4 (1), 10. <https://doi.org/10.20527/ecopsy.v4i1.3410>
- Novianti Andi Widya Ayu. (2020). *Tipologi Kepribadian Big Five Sebagai Prediktor Kelekatan Persahabatan Pada Mahasiswa*. (SKRIPSI). Universitas Bosowa Makassar.

- Nurlaela. (2019). *Pengaruh Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan PT Hadji Kalla Cabang Bulukumba: Pendekatan Big Five Personality*. (SKRIPSI). Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
- Poniarsih, N. (2019). Pengaruh Teori The Big Five-Personality Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Diy. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Akuntansi (JEBA)*, 21 (3) DOI: <https://doi.org/10.32424/jeba.v21i3.1372>
- Pratama, D. A., Pali, M., & Nurcahyo, F. A. (2012). Pengaruh Kepribadian Berdasarkan The Big Five Personality Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel. *Jurnal GEMA AKTUALITA*, 1 (1), 57-67.
- Rachmawati, I. & Ruhana, K. (2021). *Pengaruh The Big Five Personality Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Bank Mandiri, Persero Tbk. Kcp Malang Kepanjen)*. (SKRIPSI). Universitas Brawijaya.
- Rahayu, S. T., Mansyur. & Ismail, I. (2024). Pengaruh Kinerja Karyawan Terhadap Suksesnya Suatu Perusahaan. *JURNAL MEDIA AKADEMIK (JMA)*, 2 (12).
- Risti Dinta Akhirani. (2015). *Pengaruh Kepribadian Berdasarkan Five Factor Model Terhadap Intensitas Penggunaan Jejaring Sosial Instagram Pada Mahasiswa*. (SKRIPSI). Universitas Bina Nusantara.
- Santy Azria Nurul. (2025). *Manajemen Program Budaya Religius Dalam Meningkatkan Karakter Peserta Didik Di Smp Telkom Purwokerto*. (SKRIPSI). Universitas Islam Negeri Profesor Kiai Haji Saifuddin Zuhri Purwokerto.
- Sianturi, L. L. R., & Pangestuti, N. (2022). Pengaruh The Big Five Personality Terhadap Kinerja Pegawai Di Lapas Kelas Iib Siborongborong. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(5), 1433-1441. <https://doi.org/10.32832/manager.v5i5.8721>
- Suhandiah, S. Oktaviani. & Ayuningtyas. (2017). Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Individu : Pendekatan Big-Five Theory. *Ekonomika 45 : Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan*, 5 (1), 81-91. <https://doi.org/10.30640/ekonomika45.v5i1.66>
- Waruwu, M., Pu'at S. N., Utami, P. R., Yanti, E., & Rusydiana, M. (2025). Metode Penelitian Kuantitatif: Konsep, Jenis, Tahapan dan Kelebihan. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 10 (1), 917-932. <https://doi.org/10.29303/jipp.v10i1.3057>
- Yuritanto. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Transaksional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Bata Ilyas Educational Management Review*, 2 (2).
- Yusuf, S. D. A. (2021). Pengaruh Big Five Personality Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Budaya Organisasi. *Khazanah Intelektual*, 5 (1), <https://doi.org/10.37250/newkiki.v4i1.106>