

**PENGARUH KEPERIBADIAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
BERPENDIDIKAN TINGGI :  
ANALISIS PADA PERUSAHAAN PETERNAKAN DI JAWA TENGAH DAN  
DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA**

Ratna Widyasari  
Suci Paramitasari Syahlani  
Krishna Agung Santosa  
**Laboratorium Agrobisnis, Bagian Sosial Ekonomi Peternakan  
Fakultas Peternakan Universitas Gadjah Mada**

**Abstract**

*The objective of this research is to identify the personality effect on job performance of high educational level staff in companies of livestock industry. Survey design was used in this study. Thirty respondents were selected by using purposive sampling method; those were the ones who worked in companies of livestock industry, had at least diploma degree and had working experience 3-15 years. Data was collected by individual interviews. Jackson Personality Index was used to measure personality variable and Workplace Behavior Questionnaire for perceptual measurement of job performance. Data was analyzed by using regression analysis. The result shows that regression coefficient was 0,64,  $R^2$  33,40% and significance level was 0,014. This result indicates that personality affect positively and significantly in order to develop job performance. Therefore, personality aspect should be included in recruitment process of high educational level staff*

**Keywords** : *personality, job performance, livestock and poultry industry*

## 1. PENDAHULUAN

Kepribadian merupakan faktor terbaik untuk digunakan memprediksi kinerja karyawan. Variabel ini dapat digunakan untuk memprediksikan kinerja karyawan secara kontekstual meskipun tidak mendukung kinerja karyawan secara teknis (Kierstead, 1998). Hubungan antara kepribadian dengan kinerja seseorang dipengaruhi oleh keadaan dan kecenderungan individu untuk berperilaku berbeda dan menyimpang dari karakteristik sifat ketika berada diluar lingkungan kerja (Barrick dan Mount, 1993). Hubungan ini juga dipengaruhi oleh keanekaragaman karakter dan faktor lingkungan (Goffin and Rothstein, 1996).

Kepribadian seseorang dapat diukur dengan skala pengukuran kepribadian. Banyaknya skala pengukuran kepribadian yang ada tidak akan menyebabkan kerancuan karena masing-masing kepribadian mempunyai karakteristik tersendiri (Hartati, 1991). Karakteristik kepribadian ini digunakan untuk menunjukkan efektivitas kepemimpinan, kemampuan membangun suatu kelompok kerja, dan kerjasama dengan perusahaan lain (Hogan *et al.*, 1994). Skala pengukuran kepribadian mampu meningkatkan kesesuaian antara jenis pekerjaan dengan kepribadian seorang tenaga kerja yang didasarkan pada analisis rasional dan pekerjaan yang dilakukan sebelumnya (Raymark *et al.*, 1997).

















