

Pengaruh Kepribadian Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kejaksaan Negeri Raba Bima

Khairunnisah , Mukhlis

Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima

Jln. Wolter Monginsidi Komplek Tolobali, Kota Bima

Korespondensi penulis: khairunnisahstiebima19@gmail.com

Abstract. *The purpose of this research is to determine the influence of personality and work abilities on employee performance at the Raba Bima District Prosecutor's Office. The population in this study was 60 employees. The sample used in this research was 45 employees. The sampling technique used in this research is purposive sampling. Purposive sampling is a technique for determining samples with certain considerations (Sugiyono, 2016). The criteria for respondents in this research are ASN (state civil servants) employees at the Raba Bima District Prosecutor's Office.*

Keywords: *Personality, Work Ability, Employee Performance.*

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kepribadian Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Kpegawai Pada Kejaksaan Negeri Raba Bima. Populasi dalam penelitian ini adalah 60 pegawai. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 45 orang pegawai. Teknik *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah Teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2016). Adapun kriteria responden dalam penelitian ini yaitu pegawai ASN (aparatur sipil negara) Pada Kejaksaan Negeri Raba Bima.

Kata kunci: Kepribadian, Kemampuan kerja, Kinerja Pegawai.

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran penting dalam mencapai visi dan misi perusahaan. Ketika Perusahaan mampu mengelola SDM dengan baik, Perusahaan mampu untuk bertahan, berkembang, dan mengikuti persaingan. Dengan perkembangan zaman yang terus berubah, Perusahaan dituntut untuk mampu bersaing. Untuk itu, Perusahaan tidak dapat mengabaikan sumber daya manusia yang dimiliki yang bilamana di abaikan tentu akan berdampak pada kinerja organisasi. Kinerja individu akan mencerminkan dari kinerja Perusahaan itu sendiri. Apabil kinerja karyawan baik maka kinerja perusahaan juga akan meningkat.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawainya, setiap organisasi maupun Perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai. Berbagai usaha yang dilakukan oleh organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawainya, misalnya melalui pendidikan, pelatihan kepribadian dan kemampuan kerja pegawai.

Mangkunegara (2016) Kinerja merupakan prestasi yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Dewi, dkk (2015) juga menyatakan bahwa kinerja merupakan cerminan dari perilaku seseorang, di mana

kinerja yang baik akan dihasilkan dari individu yang berperilaku selaras dengan tujuan perusahaan. kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan atau diberikan kepadanya. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Kinerja yang baik tidak akan mungkin terbentuk tanpa dipengaruhi oleh faktor-faktor yang mendukungnya. Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam organisasi diantaranya adalah kepribadian dan kemampuan kerja pegawai.

Menurut Widyasari, Syahlani, dan Santosa (2017) Kepribadian adalah pengaturan dinamis yang tersembunyi dalam diri seseorang yang merupakan suatu sistem yang akan menciptakan susunan karakteristik tingkah laku, pikiran, dan perasaan seseorang. lain. Sedangkan menurut Daft (2014), kepribadian adalah serangkaian karakteristik yang mendasari pola perilaku yang relative stabil dalam merespons ide-ide, objek-objek, atau orang-orang di lingkungan. Kepribadian adalah keseluruhan dari perilaku seseorang dengan system kecenderungan tertentu yang berinteraksi atau berhubungan dengan serangkaian situasi., oleh karenanya dapat dikatakan bahwa dimana ada pemimpin maka disana ada pengikut yang harus dapat mempengaruhi kepribadian pegawai lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam bekerja karyawan dituntut untuk selalu menjaga nilai kepribadian agar mendapatkan hasil yang memuaskan (Fatmawati, 2019).

Kemampuan kerja adalah keadaan yang terdapat pada pekerja dengan sungguh-sungguh berdaya guna dan berhasil guna sesuai bidang pekerjaan yang sudah ditentukan. Blanchard dan Hersey (2013). Kemampuan karyawan dilihat dari potensi, intelektual bersifat kemampuan intelgensi. Kemampuan kerja ini penting untuk memengaruhi kinerja karyawan, dalam penelitian ini peneliti ingin mengangkat mengenai Kemampuan kerja, kemampuan kerja adalah kapasitas individu untuk melakukan bermacam-macam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan bisa berupa bakat dan minat yang dimiliki oleh karyawan dengan kemampuan yang dimilikinya para karyawan dapat menjalankan dan menyelesaikan tugas secara baik dengan hasil maksimal (Arif et al., 2020). Menurut (Bugajska et al., 2020) kemampuan kerja merupakan istilah umum yang mencakup semua komponen psikofisiologis dan intelektual seseorang yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan tertentu.

Kejaksaan negeri raba bima adalah lembaga negara yang melaksanakan kekuasaan negara, khususnya di bidang penuntutan. Sebagai badan yang berwenang dalam penegakan hukum dan keadilan, kejaksaan negeri raba bima merupakan kekuasaan negara khususnya

dibidang penuntutan, dimana semuanya merupakan satu kesatuan yang utuh yang tidak dapat dipisahkan. Setelah melakukan obeservasi di kejaksaan negeri raba bima peneliti menemukan adanya permasalahan seperti, adanya perbedaan kepribadian terkait pola pikir yang menyebabkan pegawai sering berbeda pendapat dalam menyelesaikan pekerjaan, Kemampuan kerja tiap pegawai yang berbeda menyebabkan seringkali pekerjaan dibebankan ke satu orang saja yang dianggap lebih mampu menyelesaikan pekerjaanserta Kurangnya ketaatan pegawai mematuhi peraturan misalnya datang pulang kerja tidak sesuai waktu yang ditentukan. Berdasarkan permasalahan yang telah dipaparkan maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Kepribadian dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kejaksaan Negeri Raba Bima”

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang tersebut, maka yang menjadi pokok permasalahan pada penelitian ini adalah: 1) Apakah kepribadian berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kejaksaan Negeri Raba Bima? 2) Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Raba Bima? 3) Apakah kepribadian dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Raba Bima?

Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang dihadapi, maka tujuan dari diadakannya penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui pengaruh kepribadian terhadap kinerja pegawai Kantor Kejaksaan Negeri Raba Bima, 2) Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Raba Bima, 3) Untuk mengetahui pengaruh kepribadian dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Raba Bima.

KAJIAN TEORITIS

Kepribadian

Pengertian kepribadian

Menurut Gordon Allort dalam Judget,(2013) Kepribadian adalah cara-cara seseorang individu beraksi atas dan berinteraksi dengan orang lain.Sedangka nmenurut Sinuhaji, (2014) kepribadian adalah gambaran diri seorang individu yang dilihat dari cara berpikir, berperilaku, berperasa dan berinteraks idengan orang lain. Kepribadian adalah pola sifat yang relative permanen dan karakteristik unik yang memberikan konsistensi dan individualitas pada perilaku seseorang.

Indikator kepribadian

Indikator kepribadian dalam dalam penelitian Sinuhaji (2019) serta SyafitridanSuhermin (2016) diantaranya :

1. *Extroversion* (keterbukaan terhadap lingkungan sosial dan fisik) Merujuk pada kecenderungan orang untuk senang bergaul, suka berbicara, mudah bersosialisasi dan tegas
2. *Agreeableness* (mudah akur atau mudah bersepakat) Merujuk pada kecenderungan seseorang mudah percaya, bersifat baik, kooperatif dan berhati lembut
3. *Conscientiousness* (sifat berhati-hati) Ditunjukkan oleh mereka yang digambarkan sebagai seseorang yang dapat diandalkan, bertanggung jawab, berorientasi pada pencapaian.
4. *Emotional Stability* (stabilitas emosional) Merupakan kecenderungan seseorang mengalami keadaan tenang, aman, tidak mudah khawatir
5. *Openness to experience* (terbuka terhadap hal-hal yang baru) Sikap spesifik yang dicakupnya adalah intelektual, imajinatif, penasaran dan berpikiran luas.

Kemampuan kerja

Pengertian kemampuan kerja

Kemampuan kerja adalah pengetahuan atau kemampuan khusus yang dimiliki seorang pekerja di tempat kerja untuk melakukan pekerjaannya (Arini et al., 2015). Menurut (Bugajska et al., 2020) kemampuan kerja merupakan istilah umum yang mencakup semua komponen psikofisiologis dan intelektual seseorang yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan tertentu. Kemampuan kerja yang baik akan membuat seseorang termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaan dan akan memiliki sifat atau perasaan ingin mengungguli. Perasaan atau rasa ingin mengungguli ini disebut motivasi berprestasi.

Indikator kemampuan kerja

Indikator kemampuan kerja dalam penelitian Sinuhaji (2019) serta Syafitri dan Suhermin (2016) diantaranya;

1. Kemampuan pengetahuan adalah pemahaman secara luas mencakup segala hal yang pernah diketahui yang berkaitan dengan tugas – tugas dalam organisasi
2. Kemampuan keterampilan merupakan kemampuan psikomotorik dan teknis pelaksanaan kerja tertentu yang berkaitan dengan tugas individu dalam suatu organisasi
3. Kemampuan sikap merupakan kemampuan yang mempunyai pengaruh tertentu terhadap tanggapan seseorang kepada orang lain serta situasi yang berhubungan dengan pekerjaan dan orang lain.

Kinerja pegawai

Pengertian kinerja pegawai

Menurut Afandi (2018) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu Perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Mangkunegara (2013), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kemampuan memberikan hasil kerja yang baik untuk memenuhi kebutuhan organisasi secara keseluruhan merupakan kontribusi dari kinerja karyawan. Kinerja adalah hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai karyawan, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, hasil kerja tersebut disesuaikan dengan yang diharapkan organisasi, melalui kriteria atau standar yang berlaku dalam organisasi.

Indikator kinerja karyawan

Indikator kinerja karyawan dalam penelitian Sinuhaji (2019) serta Syafitri dan Suhermin (2016) diantaranya :

1. Kualitas kerja, tingkat dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktifitas maupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas,
2. Kuantitas kerja, jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu, tingkat suatu aktifitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output secara memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas yang lain.
4. Kemandirian, tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini digunakan jenis penelitian asosiatif yaitu suatu penelitian yang bersifat mengetahui hubungan antara dua variable atau lebih dan mempunyai tingkat yang lebih bila di dibandingkan dengan penelitian deskriptif dan komparatif (Sugiyono, 2016). Dalam

penelitian ini peneliti ingin mengetahui hubungan variable kepribadian (X1), kemampuan kerja (X2), terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek / subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2016). Populasi yang digunakan dalam penelitian yaitu seluruh pegawai pada kantor Kejaksaan Negeri Raba Bima sebanyak 60 orang dengan rincian pegawai ASN sejumlah 45 pegawai, pegawai Kontrak 5 orang dan honorer sebanyak 10 pegawai.

Sampel

Sampel yaitu penelitian yang memberikan secara umum gambaran dari populasi. Sampel memiliki karakteristik yang sama dengan populasi sehingga sampel yang digunakan bisa dijadikan sebagai perwakilan dari populasi yang diamati (Riyanto & Hatmawan, 2020). Adapun sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 45 orang pegawai. Teknik *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah Teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2016). Adapun kriteria responden dalam penelitian ini yaitu pegawai ASN (aparatur sipil negara) pada kejaksaan negeri raba bima.

Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati (Sugiyono, 2016). Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan kuesioner skala likert, dengan pembobotannya:

Tabel 1. Instrumen Penelitian

No.	Keterangan	Skor
1.	SS : SANGAT SETUJU	5
2.	S : SETUJU	4
3.	N : NETRAL	3
4.	TS : TIDAK SETUJU	2
5.	STS : SANGAT TIDAK SETUJU	1

Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2017) cara atau Teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan interview (wawancara), kuesioner (angket), observasi (pengamatan), dan gabungan ketiganya. Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti untuk menyusun dan mengumpulkan data-data yang diperlukan adalah:

1. Observasi

Menurut Nasution dalam Sugiyono (2019) menyatakan bahwa, observasi adalah dasar semua ilmu pengetahuan. Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan (Sugiyono, 2016)

2. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara penyebaran angket yang berisi sejumlah pernyataan, dimana setiap jawaban dari pertanyaan tersebut memiliki bobot nilai yang berbeda (Sugiyono, 2016).

3. Studi Pustaka

Studi pustaka adalah metode pengumpulan data dengan mencari informasi lewat buku, majalah, koran, dan literature lainnya yang bertujuan untuk membentuk sebuah landasan teori (Arikunto, 2016).

Lokasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2017) lokasi penelitian merupakan tempat di mana situasi sosial tersebut akan diteliti. Objek penelitian ini berada pada Kantor Kejaksaan Negeri Raba Bima Jl. Soekarno Hatta, Penatoi, Kec. Mpunda, Kota Bima, Nusa Tenggara Bar. 84116

Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas

Uji Validitas adalah sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya (Azwar, 2016:56). Biasanya syarat minimum untuk dianggap valid dan memenuhi syarat adalah jika $r = 0,300$ atau lebih. Jadi jika korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah item-item pernyataan dapat dipercaya keakuratannya atau tidak. Syarat untuk menyatakan bahwa butir instrument dinyatakan reliabel biasanya apabila nilai Cronbach's Alfa sama dengan atau lebih besar dari 0,6 (Cronbach's Alfa $\geq 0,6$) dan apabila nilainya berada dibawah 0,6 maka dinyatakan tidak reliabel atau kurang dapat dipercaya (Azwar, 2016)

3. Uji AsumsiKlasik

Uji asumsi klasik adalah analisis yang dilakukan untuk menilai apakah di dalam sebuah model regresi linear *Ordinary Least Square* (OLS) terdapat masalah-masalah asumsi klasik terdapat beberapa asumsi yang harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum menggunakan

multiple regression sebagai alat untuk menganalisa pengaruh variabel-variabel yang diteliti. Asumsi-asumsi tersebut diantaranya:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak. Asumsi normalitas merupakan persyaratan yang sangat penting pada pengujian kebermaknaan (signifikansi) koefisien regresi. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal sehingga layak dilakukan pengujian statistik. Pada penelitian ini, uji yang digunakan untuk menguji kenormalan adalah uji kolmogorov-smirnov dengan melihat data residualnya apakah berdistribusi normal atau tidak.

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2016) “Untuk mendeteksi ada tidaknya Multikolonieritas didalam sebuah regresi dapat dicermati hal berikut: Jika nilai tolerance-nya $> 0,1$ dan VIF < 10 maka tidak terjadi masalah Multikolonieritas dan jika nilai toelence-nya $< 0,1$ dan VIF > 10 maka terjadi Multikolonieritas.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji yang menilai apakah ada ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linear. Uji heteroskedasitas dapat dilibatkan dengan menggunakan metode Glejser yaitu dengan carameregresikan antara variabel independen dengan nilai absolut residual. Dengan bantuan Program SPSS for Windows.

d. Uji Autokorelasi

Uji autokerelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya).

4. Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda adalah didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal dua atau lebih variable independent dengan satu variable dependen (Sugiyono, 2016). Adapun persamaannya adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y : kinerja pegawai

A : Konstanta

β_{12} : Koefisien Pengaruh Variabel X_{12}

- X1 : kepribadian
- X2 : kemampuan kerja
- e : Error

5. Koefisien Korelasi Berganda

Koefisien korelasi berganda merupakan angka yang menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antara dua variable independent secara bersama-sama atau lebih dengan satu variable dependen (Sugiyono, 2016)

6. Uji Determinasi

Koefisien determinasi ini bertujuan untuk melihat besar kecilnya pengaruh variable bebas terhadap variable tidak bebas (Sugiyono, 2016).

7. Uji t (parsial)

Menurut Sujarweni (2015:161) uji t adalah pengujian koefisien regresi parsial individual yang digunakan untuk mengetahui apakah variable independen (X1) secara individual mempengaruhi variable dependen (Y).

8. Uji f (simultan)

Menurut Sujarweni (2015:162) uji f adalah pengujian signifikan persamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variable bebas (X1, X2) secara bersama-sama terhadap variable tidak bebas (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Tabel 2. Uji Validitas

VARIABEL	ITEM	R HITUNG	R TABEL	KET
Kepribadian X1	1	0,412	0,300	Valid
	2	0,652	0,300	Valid
	3	0,548	0,300	Valid
	4	0,450	0,300	Valid
	5	0,557	0,300	Valid
	6	0,409	0,300	Valid
	7	0,651	0,300	Valid
	8	0,509	0,300	Valid
	9	0,653	0,300	Valid
	10	0,458	0,300	Valid
	1	0,314	0,300	Valid

Pengaruh Kepribadian Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kejaksaan Negeri Raba Bima

Kemampuan Kerja X2	2	0,444	0,300	Valid
	3	0,640	0,300	Valid
	4	0,685	0,300	Valid
	5	0,643	0,300	Valid
	6	0,586	0,300	Valid
	7	0,560	0,300	Valid
	8	0,634	0,300	Valid
	9	0,805	0,300	Valid
	10	0,522	0,300	Valid
	Kinerja Pegawai Y	1	0,527	0,300
2		0,814	0,300	Valid
3		0,709	0,300	Valid
4		0,690	0,300	Valid
5		0,539	0,300	Valid
6		0,777	0,300	Valid
7		0,791	0,300	Valid
8		0,606	0,300	Valid
9		0,701	0,300	Valid
10		0,763	0,300	Valid

Dari tabel di atas, hasil pengujian validitas terhadap setiap butir pertanyaan instrument penelitian pada variabel Iklim organisasi dan produktifitas kerja dapat dikatakan seluruh item pernyataan yang diajukan dalam penelitian ini adalah valid karena berada di atas standar validitas yaitu $> 0,300$.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

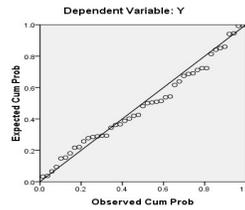
Reliability Statistics			
Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Ket
Kepribadian X1	0.716	10	Reliabel
Kemampuan Kerja X2	0.791	10	Reliabel
Kinerja Pegawai Y	0.880	10	Reliabel

Pada tabel di atas yaitu hasil uji rebiabilitas terhadap item pernyataan pada variable Kepriadian (X1), kemampua nkerja (X2), dan kinerja (Y) dengan nilai cronbach's Alpha sudah mencapai atau melebihi dari standar yang ditetapkan yaitu 0,600 artinya semua item pernyataan dari kuesioner dinyatakan reliable atau akurat untuk digunakan dalam perhitungan penelitian.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 2. Uji normalitas

Gambar diatas menunjukkan bahwa grafik Norma *P-P of Regression Standardized Residual* menggambarkan penyebaran data di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas. Untuk menegaskan hasil uji normalitas di atas, maka peneliti melakukan uji *kolmogrov-sminrov* dengan hasil sebagai berikut

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.44496368
Most Extreme Differences	Absolute	.101
	Positive	.101
	Negative	-.056
Kolmogorov-Smirnov Z		.676
Asymp. Sig. (2-tailed)		.751

a. Test distribution is Normal.

Tabel 4. Hasil Uji *Kolmogrov-Sminrov*

Berdasarkan hasil uji *Kolmogrov-Sminrov* di atas, terlihat nilai *Asymp.Sig* > 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data pada penelitian ini terdistribusi secara normal dan model regresi tersebut layak dipakai ununtuk memprediksi variabel dependen yaitu kinerja pegawai berdasarkan masukan variabel independen kepribadian dan kemampuan kerja. Maka data penelitian layak digunakan sebagai penelitian.

b. Uji Multikolineritas

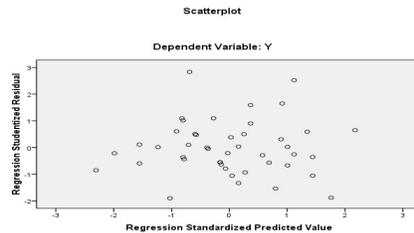
Tabel 5. Hasil Uji Multikolineritas

Model	Colinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
KEPRIBADIAN	0.220	4.547
KEMAMPUAN KERJA	0.220	4.547

Berdasarkan nilai *Colinearity Statistic* dari output di atas, di peroleh nilai *Tolerance* untuk variabel kepribadian (X1) dan kemampuan kerja (X2) adalah 0.220, $0.220 > 0,10$

sementara, nilai VIF untuk variabel kepribadian (X1) dan kemampuan kerja (X2) adalah 4.547, $4.547 < 10.00$. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi.

c. Uji Heteroskedasitas



Gambar 3. Uji Heterokedasitas

Grafik scatterplot yang ditampilkan untuk uji heterokedasitas menempatkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya heterokedasitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel kinerja pegawai (Y).

d. Uji Autokorelasi

Tabel 6. Hasil uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	R Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.927 ^a	.859	.852	1.479	1.530

a. Predictors: (Constant), KEMAMPUAN KERJA, KEPRIADIAN
b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 6. Nilai durbin-watson sebesar 1.530. Nilai *durbin-watson* ini menemui kriteria $(du) 1,614 < (dw) 1.530 < (4-du) 4-1,614 = 2,386$ yang artinya tidak terjadi autokorelasi.

4. Regresi Linear Berganda

Tabel 7. Hasil Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Std. Error			Tolerance	VIF
	1	(Constant)	-5.211	2.939				
	KEPRIBADIAN	.737	.153	.595	4.814	.000	.220	4.547
	KEMAMPUAN KERJA	.403	.139	.358	2.895	.006	.220	4.547

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan analisis data dengan menggunakan SPSS versi 2, maka diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -5.211 + 0.737 X_1 + 0.403 X_2$$

Persamaan regresi diatas memperlihatkan hubungan antara variabel *independent* dengan variabel *dependent* secara parsial, dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa:

- a. Nilai constanta sebesar -5.211 dapat diartikan apabila variabel kepribadian dan dianggap nol, maka kinerja pegawai sebesar -5.211.
- b. Nilai koefisien beta pada kepribadian sebesar 0.737 setiap perubahan variable kepribadian (X1) sebesar satu satuan maka akan mengakibatkan perubahan kinerja pegawai sebesar 0.737 kemampuan kerja 0.737 satuan, dengan asumsi-asumsi yang lain adalah tetap. Peningkatan satuan-satuan pada variabel kepribadian akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.737 satuan.
- c. Nilai koefisien beta pada variabel kemampuan kerja sebesar 0.403 artinya setiap perubahan variabel kemampuan kerja (X2) sebesar satu satuan maka akan mengakibatkan perubahan kinerja pegawai sebesar 0.403 satuan, dengan asumsi-asumsi yang lain adalah tetap. Peningkatan satuan pada variabel kemampuan kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.403 satuan.

5. Koefisien Korelasi

Tabel 8. Hasil Uji Korelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.927 ^a	.859	.852	1.479	1.530

a. Predictors: (Constant), KEMAMPUAN KERJA, KEPRIKADIAN

b. Dependent Variable: Y

Dari hasil tersebut dapat diperoleh nilai R adalah sebesar 0.972. Hasil tersebut menjelaskan bahwa terdapat pengaruh antara kepribadian, kemampuan kerja dan kinerja pegawai. Untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuatnya pengaruh itu maka dapat digunakan pedoman seperti pada tabel berikut:

Tabel 9. Perbandingan Tingkat Hubungan Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 - 0,199	Sangat Rendah

0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuta
0,800 – 1,000	Sangat Kuat

Jadi korelasi hubungan antara kepribadian dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0.972 berada pada interval 0.800 – 1.000 dengan tingkat hubungan sangat kuat.

6. Uji Determinasi

Tabel 10. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.927 ^a	.859	.852	1.479	1.530

a. Predictors: (Constant), KEMAMPUAN KERJA, KEPRIKADIAN

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil dari tabel diatas menunjukkan koefisien determinasi (R square) yang diperoleh sebesar 0.852 (85.2%) menunjukkan bahwa variabel kepribadian dan kemampuan kerja mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 85.2% dan untuk 14.8% sisanya dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti variabel budaya organisasi, lingkungan kerja, insentif dan lainnya.

7. Uji t (parsial)

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesi Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.5.211	2.939		-1.773	.083		
	KEPRIBADIAN	.737	.153	.595	4.814	.000	.220	4.547
	KEMAMPUAN KERJA	.403	.139	.358	2.895	.006	.220	4.547

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel diatas dengan mengamati baris, kolom t dan sig. bisa dijelaskan sebagai berikut:

H1: Kepribadian Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kejaksaan Negeri Raba Bima.

Hasil statistik uji t untuk variabel Kepribadian diperoleh nilai t hitung sebesar 4.814 dengan nilai t tabel = 2.016 maka ($4.814 > 2.016$) dengan nilai signifikan sebesar ($0,000 < 0,05$) maka hipotesis pertama yang menyatakan bahwa “Kepribadian Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kejaksaan Negeri Raba Bima” Diterima.

H2: Kemampuan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kejaksaan Negeri Raba Bima.

Hasil statistik uji t untuk variabel Kemampuan Kerja di peroleh nilai t hitung sebesar 2.895 dengan nilai t tabel 2.016 ($2.895 > 2.016$) dengan nilai signifikan $0.006 < 0,05$ maka hipotesis kedua menyatakan bahwa “Kemampuan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kejaksaan Negeri Raba Bima” Diterima.

8. Uji f (simultan)

Tabel 12. Hasil Uji Hipotesi Simultan (Uji f)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	558.709	2	279.355	127.714	.000 ^b
	Residual	91.868	42	2.187		
	Total	650.578	44			

a. Predictors: (Constant), KEMAMPUAN KERJA, KEPRIBADIAN

b. Dependent Variable: Y

H3: Kepribadian dan Kemampuan Kerja secara bersama-sama Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kejaksaan Negeri Raba Bima.

Dari hasil pengujian diperoleh F hitung 127.714 dengan nilai f tabel sebesar = 3.220 maka ($123.714 > 3.220$) dengan nilai signifikan sebesar 0,000 dengan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0.000 > 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa “Kepribadian dan Kemampuan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kejaksaan Negeri Raba Bima.” Diterima.

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian dan pembahasan yang dijelaskan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. H1 : Kepribadian Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kejaksaan Negeri Raba Bima” Diterima.
2. H2 : Kemampuan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kejaksaan Negeri Raba Bima” Diterima.

3. H3 : Kepribadian dan Kemampuan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kejaksaan Negeri Raba Bima.” Diterima.

DAFTAR REFERENSI

- Agustine, S., & Suhermin. (2016). Pengaruh Kepribadian dan Kemampuan Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 5(September), 1–22. <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/download/1314/1333>
- Alhamdi, R. (2018). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi Di Patra Semarang Convention Hotel. *Jurnal Pariwisata Pesona*, 3(1), 130–137. <https://doi.org/10.26905/jpp.v3i1.1877>
- Fatmala, K., Lie, D., Efendi, E., & Nainggolan, L. E. (2019). Pengaruh Kepribadian Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kota Pematangsiantar. *Maker: Jurnal Manajemen*, 5(1), 66–76. <https://doi.org/10.37403/maker.v5i1.108>
- Ghozali, I. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(1).
- Indrastuti, S. (2021). Pengaruh Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Intervening Kompetensi Karyawan Pada Mutiara Merdeka Hotel Pekanbaru. *Jurnal Ekonomi KIAT*, 32(2), 98–107. [https://doi.org/10.25299/kiat.2021.vol32\(2\).8376](https://doi.org/10.25299/kiat.2021.vol32(2).8376)
- Kepribadian, P., Motivasi, D. A. N., Kinerja, T., Melalui, P., Organizational, V., Bank, P., Cabang, S., Makassar, U., Effect, T. H. E., Personality, O. F., Employee, M. O. N., Through, P., Behavior, C., Variables, O., Bank, A. T., Makassar, S., Branch, M., Pulubuhu, R. M., Manajemen, P. M., ... Hasanuddin, U. (2022). *Tesis Pengaruh Kepribadian Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Variabel Organizational Citizenship Behaviour Pada Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar the Effect of Personality and Motivation on Employee Performance Through Citizenship Behavior Organizational Variables At Bank Sulselbar Makassar Main Branch.*
- Klaas, P. W., Lopian, J. S. L. H. V., & Sendow, G. (2021). Pengaruh Kepribadian, Penempatan Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN Persero Area manado. *Jurnal EMBA*, 9(2), 269–278
- Novrilisma Perdana, M. R., & Mustafa EQ, Z. (2023). Pengaruh kemampuan kerja dan dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan yang di mediasi oleh motivasi berprestasi pada PT. Dimensi Ruang Digital di Yogyakarta. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(6), 2528–2537. <https://doi.org/10.32670/fairvalue.v5i6.2872>
- Nuariningsih, N. K., & Widiastini, N. M. . (2020). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Perkreditan Rakyat Tridarma Putri. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 6(2), 160–168. <http://dx.doi.org/10.35137/jmbk.v9i1.523>
- Pratiwi, W. K., & Nugrohoseno, D. (2018). Pengaruh Kepribadian terhadap Kerjasama Tim dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 7(1), 63. <https://doi.org/10.26740/bisma.v7n1.p63-72>

- Rahmawati, A. F. (2023). *Pengaruh kemampuan kerja, motivasi kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas sosial kabupaten kepulauan selayar*. 4(April), 299–309.
- Saputra, G. H. E., Atmadja, A. T., & Yuniarta, G. A. (2023). Pengaruh Kepribadian, Self Efficacy dan Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi Pada Koperasi Simpan Pinjam di Kota Denpasar Dengan Budaya Catur Purusa Artha Sebagai Variabel Moderasi. *JIMAT (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi) Undiksha*, 14(01), 222–237. <https://doi.org/10.23887/jimat.v14i01.48947>
- Saputra, R. A., Indarti, S., & Garnasih, R. L. (2019). “Pengaruh Kemampuan, Kepribadian, Dan Sikap Terhadap Semangat Kerja Dan Kinerja Karyawan PT. Prima Rintis Kota Pekanbaru.” *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, XI(2), 371–388. <https://jtmb.ejournal.unri.ac.id/index.php/JTMB/article/viewFile/7444/6508>
- Sinuhaji, E. (2014). Pengaruh Kepribadian, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja SDM Outsourcing pada PT. Catur Karya Sentosa Medan. *Jurnal Ilman*, 1(1), 11–22.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. In *Bandung: Alfabeta*.
- Syafitri, A., & Suhermin, S. (2016). Pengaruh kepribadian dan kemampuan kerja terhadap motivasi dan kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 5(9).
- Ulinuha, I. (2020). Pengaruh Kepribadian, Pembelajaran, Kemampuan Dan Karakteristik Biografis Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan BMT UGT Sidogiri Surabaya. *Journal of Sharia Economics*, 2(2), 130–157. <https://doi.org/10.35896/jse.v2i2.88>
- Wuwungan, M. B. A., Nelwan, O. S., & Uhing, Y. (2020). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 75–84.
- Zhaviery, H. F., Anisah, H. U., & Faidah, A. N. (2019). Pengaruh Kepribadian Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Umkm Sasirangan Di Kota Banjarmasin. *Jurnal Sains Manajemen Dan Kewirausahaan (JSMK)*, 3(1), 35–41. <http://ppjp.ulm.ac.id/journal/index.php/jsmk>