

Pengaruh Kepribadian dan Sikap Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kelurahan Kedunggaleng Kecamatan Wonoasih Kota Probolinggo

Mohammad Ifan

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Panca Marga Probolinggo

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan pada Kelurahan Kedunggaleng Kecamatan Wonoasih Kota Probolinggo, dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh yang signifikan secara simultan dan parsial kepribadian dan sikap pegawai terhadap kinerja pegawai pada Kelurahan Kedunggaleng Kecamatan Wonoasih Kota Probolinggo, dan untuk mengetahui variabel antara kepribadian dan sikap pegawai yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai. Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian kausal, variabel yang terdiri dari kepribadian, sikap, dan kinerja pegawai, dengan jumlah sampel yang digunakan sebanyak 21 orang pegawai Kelurahan Kedunggaleng Kecamatan Wonoasih Kota Probolinggo. Analisis data menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh antara kepribadian dan sikap pegawai terhadap kinerja pegawai ditunjukkan dengan regresi $Y = 1,43 + 0,61X_1 + 0,51X_2$ dengan hasil pengujian hipotesis secara simultan menunjukkan nilai F_{hitung} adalah 13,75 dan nilai $sig. F = 0,000 < 0,05$, berarti bahwa variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan nilai t_{hitung} kepribadian (X_1) = 2,634 dan nilai $sig. t = 0,017$, karena nilai $sig. t < 0,025$ berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepribadian terhadap kinerja pegawai, dan nilai t_{hitung} sikap pegawai (X_2) = 2,652 dan nilai $sig. t = 0,016$, karena nilai $sig. t < 0,025$ berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara sikap pegawai terhadap kinerja pegawai. Dari variabel yang dominan berpengaruh yaitu sikap pegawai, hal ini ditunjukkan dari nilai *Standardized Coefficients Beta* variabel kepribadian (X_1) = 0,452 nilai lebih besar dari *Standardized Coefficients Beta* variabel kepribadian (X_2) = 0,449.

Kata Kunci : Kepribadian, Sikap Pegawai, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Organisasi dituntut untuk selalu berinovasi sesuai dengan tren saat ini. Faktor-faktor seperti ketatnya persaingan dan teknologi informasi yang semakin canggih menuntut organisasi untuk menjadi kreatif dan inovatif. Organisasi yang selalu inovatif dan kreatif selalu memiliki visi masa depan yang terencana dan terukur. Oleh karena itu, organisasi harus bisa mengimplementasikan visi tersebut menjadi misi yang harus dijalankan di tiap bagian, salah satunya adalah kinerja kreatif organisasi.

Kinerja menjadi hal yang penting dalam organisasi. Menurut Mangkunegara (2009:67) "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Mangkuprawira (2007:44) juga menjelaskan bahwa "Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama" Indikator kinerja memiliki korelasi terendah terhadap insentif sehingga peningkatan kinerja harus mendapat perhatian manajemen (Hermanto, 2018).

Untuk mencapai kinerja kreatif, ada beberapa hal yang perlu diperhatikan, salah satunya adalah kepribadian. Menurut Mahmud (2010:25) "Kepribadian itu mempunyai arti yang lebih dari pada hanya sekedar sifat menarik yang tersusun dari semua sifat yang dimilikinya. Sifat tersebut bermacam-macam". Seperti yang berkenaan dengan cara orang berbuat, menggambarkan sikap, berhubungan dengan minat, dan temperamen emosional.

Williams dalam Hakim (2010:20) menjelaskan bahwa "Salah satu kepribadian yang terkait

dengan kinerja dalam organisasi adalah keterbukaan-keterbukaan pada pengalaman”. Dalam suatu organisasi pasti ada beberapa individu yang mempunyai sikap terbuka dalam segala hal. Individu yang terbuka tersebut cenderung lebih kreatif daripada anggota organisasi yang lain. Selain keterbukaan terhadap pengalaman, ciri kepribadian lain yang menjadi bagian dari lima model utama personalitas adalah ekstraversi, neurotisisme, daya terima, dan sifat kehati-hatian.

Cattel dalam Widiastuti (2010) berpendapat bahwa “Membicarakan tentang kepribadian, tentu tidak lepas dari sikap, kepribadian adalah hal-hal yang dapat menentukan sikap seseorang untuk menyesuaikan diri terhadap lingkungannya”. Menurut Rahayuningsih dalam Hakim (2010:22) “Sikap adalah ekspresi sederhana dari bagaimana kita suka atau tidak suka terhadap beberapa hal”. Sikap menjadi salah satu hal yang perlu diperhatikan yang nantinya akan menghasilkan ide kreatif dan inovatif. Namun, masyarakat seringkali mengabaikan ide inovatif, ini adalah beberapa hambatan munculnya sikap kreatif dan inovatif. Karena itu, dalam upaya mengembangkan sikap kreatif perlu mengenali beberapa aral kreativitas. Ada berbagai jenis aral kreativitas (*creativity blocks*), yaitu hambatan bersifat internal dan eksternal. Hambatan yang bersifat internal, seperti: aral pola pikir, paradigma, keyakinan, ketakutan, motivasional dan kebiasaan. Sedangkan hambatan yang bersifat eksternal, seperti: hambatan sosial, organisasi dan kepemimpinan.

Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara (PAN) Nomor: 63/KEP/M.PAN/7/2003, memberi patokan bagi pegawai dalam memberikan pelayanan. Dalam Kepmen tersebut, terdapat beberapa faktor menyangkut sikap pegawai yang berkaitan dengan kepuasan masyarakat adalah mengenai sikap (1) Kedisiplinan petugas pelayanan, yaitu faktor sikap berupa kesungguhan petugas dalam memberikan pelayanan terutama terhadap konsistensi waktu kerja sesuai ketentuan yang berlaku, (2) Kesopanan petugas yaitu faktor sikap dan perilaku petugas dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat secara sopan serta saling menghargai dan menghormati (3) Keramahan petugas, yaitu faktor sikap dan perilaku petugas dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat secara ramah serta saling menghargai dan menghormati.

Berdasarkan uraian di atas, maka penelitian tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “**Pengaruh Kepribadian Dan Sikap Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kelurahan Kedunggaleng Wonoasih Kota Probolinggo**”.

Rumusan Permasalahan

- a. Adakah pengaruh yang signifikan antara kepribadian dan sikap pegawai secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kelurahan Kedunggaleng Wonoasih Kota Probolinggo?
- b. Adakah pengaruh yang signifikan antara kepribadian dan sikap pegawai secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kelurahan Kedunggaleng Wonoasih Kota Probolinggo?
- c. Variabel manakah di antara kepribadian dan sikap pegawai yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada Kelurahan Kedunggaleng Wonoasih Kota Probolinggo?

Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara kepribadian dan sikap pegawai secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kelurahan Kedunggaleng Wonoasih Kota Probolinggo.
- b. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara kepribadian dan sikap pegawai secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kelurahan Kedunggaleng Wonoasih Kota Probolinggo.
- c. Untuk mengetahui variabel di antara kepribadian dan sikap pegawai yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada Kelurahan Kedunggaleng Wonoasih Kota Probolinggo..

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- a. Hipotesis kesatu (H_1) yaitu Diduga ada pengaruh yang signifikan antara kepribadian dan sikap pegawai secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kelurahan Kedunggaleng Wonoasih Kota Probolinggo.
- b. Hipotesis kedua (H_2) yaitu Diduga ada pengaruh yang signifikan antara kepribadian dan sikap

pegawai secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kelurahan Kedunggaleng Wonoasih Kota Probolinggo.

- c. Hipotesis ketiga (H_3) yaitu Diduga variabel sikap pegawai yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada Kelurahan Kedunggaleng Wonoasih Kota Probolinggo.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN Hasil Penelitian

1. Dilihat dari jenis kelamin responden, menunjukkan bahwa pegawai Kelurahan Kedunggaleng Wonoasih yang dijadikan sampel mayoritas berjenis kelamin laki-laki yaitu 12 orang (57%), dan perempuan 9 orang (43%). Dilihat usia responden, menunjukkan bahwa pegawai Kelurahan Kedunggaleng Wonoasih yang dijadikan sampel mayoritas berusia di atas 31 - 40 tahun yaitu 8 orang (38%), sedangkan yang berusia antara 20 - 30 tahun sebanyak 6 orang (29%) dan yang berusia lebih dari 40 tahun sebanyak 7 orang (33%). Dilihat dari pendidikan responden, menunjukkan bahwa pegawai Kelurahan Kedunggaleng Wonoasih yang dijadikan sampel dengan berpendidikan SMA yaitu 6 orang (29%), berpendidikan diploma sebanyak 5 orang (24%), sarjana sebanyak 8 orang (38%) dan pasca sarjana sebanyak 2 orang (10%). Dilihat dari masa kerja data responden menunjukkan bahwa pegawai Kelurahan Kedunggaleng Wonoasih yang dijadikan sampel telah menjadi pegawai lebih dari 15 tahun yaitu 30 orang (41%) dan antara 11 - 15 tahun yaitu 23 orang (33%).
2. Data frekuensi jawaban responden
- a. Kepribadian (Variabel X_1)

Kepribadian dalam hal ini mencakup pengendalian diri, penghargaan diri, pemantauan diri, pengambilan risiko terhadap pekerjaan, menunjukkan tanggapan responden terhadap pertanyaan tentang kepribadian yaitu 12% responden menyatakan sangat setuju, 55% responden menyatakan setuju, 31% responden menyatakan cukup setuju, dan 2%

jawaban tidak setuju serta tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

b. Sikap Pegawai (Variabel X_2)

Sikap pegawai meliputi mencakup menerima, merespon, menghargai, bertanggung jawab terhadap pekerjaan, menunjukkan tanggapan responden terhadap pertanyaan tentang sikap pegawai yaitu 15% responden menyatakan sangat setuju, 48% responden menyatakan setuju, 30% responden menyatakan cukup setuju, dan 7% jawaban tidak setuju serta tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

c. Kinerja Pegawai (Variabel Y)

Kinerja pegawai dalam hal ini mencakup kualitas kerja, kuantitas kerja, kerja sama, tanggung jawab, inisiatif dalam bekerja, yang ditunjukkan dengan tanggap responden, menunjukkan tanggapan responden terhadap kinerja pegawai yaitu 10% responden menyatakan sangat setuju, 46% responden menyatakan setuju, dan 43% responden yang menyatakan cukup setuju, dan 2% jawaban tidak setuju serta tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Analisis Data

1. **Analisis regresi berganda** berguna untuk mengetahui pengaruh antar variabel, hasil analisis dapat dilihat pada Tabel berikut ini:

Dari tabel 11 tersebut persamaan regresi berganda yang diperoleh yaitu $Y = 1,43 + 0,61X_1 + 0,51X_2$ yang bermakna sebagai berikut:

a. Konstanta $a = 1,43$

Nilai konstanta ini memberi pengertian bahwa jika kepribadian dan sikap pegawai bernilai nol, maka kinerja pegawai bernilai sebesar 1,43 yang berarti bahwa tanpa adanya

Tabel 2 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.777 ^a	.604	.560	1.614

a. Predictors: (Constant), X_2 , X_1

Sumber : Data primer diolah 2015

Tabel 1

Coefficients:

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.430	3.249		.440	.665
X1	.606	.230	.449	2.634	.017
X2	.511	.193	.452	2.652	.016

a. Dependent Variable: Y

kepribadian dan sikap pegawai maka mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 1,43.

b. Koefisien regresi b_1 (Kepribadian) = 0,61

Koefisien ini memberi pengertian bahwa jika ada penambahan satu satuan nilai kepribadian akan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,61 dengan variabel bebas lainnya yaitu sikap pegawai dianggap konstan.

c. Koefisien regresi b_2 (Sikap pegawai) = 0,51

Koefisien ini memberi pengertian bahwa jika ada penambahan satu satuan nilai sikap pegawai akan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,51 dengan variabel bebas lainnya yaitu kepribadian dianggap konstan.

2. Analisis Koefisien determinasi.

Koefisien determinasi menyatakan besarnya sumbangan variabel satu terhadap yang lainnya dan dinyatakan dalam persen, ditunjukkan dengan nilai *Adjusted R Square* pada tabel berikut:

Nilai koefisien determinasi sebesar 0,560 menunjukkan bahwa kinerja pegawai sebesar 56% dipengaruhi oleh kepribadian dan sikap pegawai, sedangkan sisanya sebesar 44% besarnya kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Pengujian Hipotesis

Pengujian terhadap hipotesis yang ditetapkan dilakukan dengan uji simultan (Uji F) dan Uji Parsial (Uji t) sebagai berikut:

Uji Simultan (Uji F)

Uji ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel bebas secara simultan sama terhadap variabel terikat, hasil uji secara simultan ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 3ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	71.665	2	35.832	13.750	.000=
Residual	46.907	18	2.606		
Total	118.571	20			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Pada Tabel 3 hasil pengujian menunjukkan nilai F_{hitung} adalah 13,75 dan nilai $sig. F = 0,000 < 0,05$, berarti bahwa variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Berdasarkan hasil uji F, terbukti bahwa hipotesis kesatu (H_1) dapat diterima yaitu “Ada pengaruh signifikan antara kepribadian dan sikap pegawai secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kelurahan Kedunggaleng Wonoasih Kota Probolinggo”.

Uji Parsial (Uji t)

Uji ini digunakan untuk menguji kemaknaan koefisien parsial, sebagaimana tabel berikut:

Tabel 4Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.430	3.249		.440	.665
X1	.606	.230	.449	2.634	.017
X2	.511	.193	.452	2.652	.016

a. Dependent Variable: Y

Pada Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} kepribadian (X_1) = 2,634 dan nilai $sig. t = 0,017$, karena nilai $sig. t < 0,025$ berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepribadian terhadap kinerja pegawai, dan nilai t_{hitung} sikap pegawai (X_2) = 2,652 dan nilai $sig. t = 0,016$, karena nilai $sig. t < 0,025$ berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara sikap pegawai terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil uji t ini, dengan demikian terbukti bahwa hipotesis kedua (H_2) dapat diterima yaitu “Ada pengaruh signifikan antara kepribadian dan sikap pegawai secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kelurahan Kedunggaleng Wonoasih Kota Probolinggo”.

Variabel Dominan

Dari hasil pengujian secara parsial terhadap regresi berganda pada Tabel 4, maka dapat diketahui variabel yang dominan berpengaruh yaitu sikap pegawai, hal ini ditunjukkan dari nilai *Standardized*

Coefficients Beta variabel kepribadian ($X_1 = 0,452$ nilai lebih besar dari *Standardized Coefficients Beta* variabel kepribadian ($X_2 = 0,449$).

Hal ini membuktikan bahwa hipotesis ketiga (H_3) dapat diterima yaitu “Variabel variabel sikap pegawai yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada Kelurahan Kedunggaleng Wonoasih Kota Probolinggo”.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Pengaruh antara kepribadian dan sikap pegawai terhadap kinerja pegawai ditunjukkan dengan regresi $Y = 1,43 + 0,61X_1 + 0,51X_2$ dengan hasil pengujian hipotesis secara simultan menunjukkan nilai F_{hitung} adalah 13,75 dan nilai $sig. F = 0,000 < 0,05$, berarti bahwa variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
2. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan nilai t_{hitung} kepribadian (X_1) = 2,634 dan nilai $sig. t = 0,017$, karena nilai $sig. t < 0,025$ berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepribadian terhadap kinerja pegawai, dan nilai t_{hitung} sikap pegawai (X_2) = 2,652 dan nilai $sig. t = 0,016$, karena nilai $sig. t < 0,025$ berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara sikap pegawai terhadap kinerja pegawai.
3. Dari variabel yang dominan berpengaruh yaitu sikap pegawai, hal ini ditunjukkan dari nilai *Standardized Coefficients Beta* variabel kepribadian (X_1) = 0,452 nilai lebih besar dari *Standardized Coefficients Beta* variabel kepribadian (X_2) = 0,449.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini diberikan beberapa saran bagi Kelurahan Kedunggaleng, sebagai berikut:

1. Hendaknya Kelurahan Kedunggaleng Wonoasih diharapkan dapat memperbaiki kepribadian pegawai organisasi beserta pegawainya bisa lebih terbuka terhadap pengalaman dan hal-hal baru.
2. Hendaknya Kelurahan Kedunggaleng membuat suasana kerja menjadi lebih kompetitif sehingga pegawai lebih semangat dalam bekerja dan objektif dalam menilai hasilnya.
3. Hendaknya Kelurahan Kedunggaleng diharapkan dapat memperbaiki sikap pegawai dengan cara memotivasi memiliki sikap rasa minat yang sangat tinggi terhadap aktivitas kreatif.
4. Pegawai hendaknya memiliki kebebasan dalam berekspresi dan dapat berpikir fleksibel dan bebas dalam menyikapi pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Hakim, Arief Rahman. 2010. *Pengaruh Kepribadian, Sikap, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Kreatif Dalam Organisasi (Studi Pada Organisasi Kreatif Di Kota Semarang)*.
- Hermanto, H. (2018). *The Influence Of Giving Incentives And The Application Of Work Discipline To The Working Satisfaction Of Permanent Employees In The Office Of Pajajaran Sub District, Probolinggo*. International Journal of Social Science and Business, 2(1), 10-20. <https://doi.org/10.23887/ijssb.v2i1.12838>
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mahmud. 2010. *Psikologi Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Mangkuprawira Sjafrri. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Widiastuti Sri, Nur Rohmah Muktiani (2010). *Peningkatan Motivasi dan Keterampilan Menggiring Bola dalam Pembelajaran Sepak Bola melalui Kucing Tikus pada Siswa Kelas 4 SD Glagahombo 2 Tempel*. *Jurnal Pendidikan Jasmani Indonesia (Nomor 1 tahun 2010)*, Hlm. 49- 50