

Pengaruh Kepribadian Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Lombok Tengah

Tira Satika

Program Studi Manajemen, Universitas Mataram, Indonesia

Email: tirasantika01@gmail.com

Thatok Asmony

Program Studi Manajemen, Universitas Mataram, Indonesia

Sarifudin Serip

Program Studi Manajemen, Universitas Mataram, Indonesia

Jl. Majapahit No. 62, Gomong, Kec. Selaparang, Kota Mataram, Nusa Tenggara Barat 83115

***Abstract.** The study aims to determine the effect of personality and work motivation on employee performance at Badan Pusat Statistik office in Central Lombok Regency. The data collection method used is the census method using primary data collected directly from the respondents using a questionnaire. The type of research used in this research is associative research with a quantitative approach. The population number in the study was 33 respondents. The analytical tool used is multiple linear regression analysis using SPSS version 25. The results of the analysis show that: (1) Personality has a positive and significant effect on employee performance, (2) Work motivation has a positive and significant effect on employee performance.*

***Keywords:** Personality, Work Motivation, and Performance*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepribadian dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja pegawai pada kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Lombok Tengah. Metode pengumpulan data yang digunakan menggunakan metode sensus dengan menggunakan data primer yang dikumpulkan langsung dari responden dengan menggunakan kuesioner. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 33 responden. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS versi 25. Hasil analisis menunjukkan bahwa: (1) Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, (2) Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

Kata kunci: Kepribadian, Motivasi Kerja dan Kinerja

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan kekuatan dan suatu potensi yang dimiliki oleh manusia seperti akal, perasaan kasih sayang, keinginan untuk mandiri, perasaan sosial, kemampuan berkomunikasi dengan orang lain, kreativitas, rasa, spontanitas, pekerjaan, atau apapun (Dewi dan Harjoyo, 2019). Keberhasilan suatu organisasi baik besar maupun kecil bukan semata-mata ditentukan oleh sumber daya alam yang tersedia, akan tetapi banyak ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang berperan

merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan (Benjamin, Malusa, dan Rahmat, 2017). Sumber daya manusia yang berkualitas dan terampil merupakan salah satu aset yang harus dimiliki oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya (Limadoyo dalam Octavia, 2020).

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang serta tanggung jawab dalam upaya mencapai suatu tujuan organisasi, tidak melanggar hukum serta sesuai dengan etika dan moral (Hartono dan rahadi 2021).

Menurut Kasmir (2016) terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya yaitu (1) Kemampuan dan keahlian, (2) Pengetahuan (3) Rancangan kerja, (4) Kepribadian, (5) Motivasi kerja. Dari faktor-faktor tersebut, beberapa bagian yang mempengaruhi kinerja pegawai di kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Lombok Tengah sesuai dengan fenomena yaitu kepribadian dan motivasi kerja. Implementasi kepribadian dan motivasi kerja penting dalam melaksanakan suatu pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai di suatu perusahaan. Persoalan yang kemudian muncul yaitu bagaimana menciptakan kepribadian yang baik dan motivasi kerja yang tinggi pada pegawai sehingga menghasilkan pekerjaan yang optimal dan dapat berdampak terhadap kinerja yang tinggi.

Pendekatan kepribadian adalah salah satu dari faktor psikologi yang dapat mempengaruhi kinerja. Menurut Sinulingga (2016) kepribadian adalah gambaran cara seseorang bertingkah laku terhadap lingkungan sekitar, yang terlihat dari kebiasaan berfikir, sikap dan minat, serta pandangan hidupnya yang khas untuk mempunyai kondisi keteraturan di dalam kehidupan sosial yang terjadi secara tetap dan berlangsung secara terus-menerus. Menurut Badeni dalam Wijaya (2017) lima besar kepribadian the big five personality yang mendasari banyak ciri spesifik kepribadian diantaranya yaitu: (1) *Extraversion* (orang yang ramah), (2) *Agreeableness* (mudah akur dan bersepakat), (3) *Conscientiousness*, (4) *Emotional Stability* (kestabilan emosi), (5) *Openness to experience* (terbuka terhadap hal-hal baru). Kepribadian pegawai di kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Lombok Tengah berdasarkan hasil pengamatan sementara yang dilakukan bahwa kepribadian yang dimiliki pegawai tentu beragam dan disesuaikan dengan model 5 besar kepribadian dan telah nampak 3 dimensi dari kelima dimensi yang ada, yaitu keramah-tamahan, kooperatif, dan sangat terbuka terhadap hal-hal baru. Pada saat

menyelesaikan tugas dan pekerjaannya, tiap pegawai tentu harus memiliki sikap yang kooperatif dalam bekerja, hal ini dapat meminimalisir terjadinya masalah dalam menjalankan pekerjaan. Selanjutnya sifat terbuka terhadap hal-hal baru, jika pegawai terbuka terhadap hal-hal yang baru tentu akan menciptakan peluang besar dalam dirinya untuk berkembang seiring dengan berjalannya waktu yang berubah-ubah.

Sejumlah penelitian menunjukkan kesenjangan dalam bagaimana kepribadian mempengaruhi kinerja, dengan beberapa mengatakan itu benar dan yang lain mengatakan tidak. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Adeba et al. (2022) menyatakan bahwa kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Agustiana, Onsardi, dan Ekowati, (2020) menemukan kepribadian berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun berbeda dengan penelitian dari Isman (2022) menyatakan bahwa kepribadian tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja bisnis.

Variabel berikutnya yang mempengaruhi kinerja yaitu motivasi kerja. Menurut Uno dalam Bukhori (2015) motivasi adalah dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya hasrat dan minat, dorongan dan kebutuhan, harapan dan cita-cita, penghargaan, serta penghormatan. Menurut Sofyandi dan Garniwa (2007) menyebutkan bahwa indikator motivasi teori hirarki kebutuhan dari Abraham Maslow diantaranya yaitu: (1) *Physiological-need* (kebutuhan fisiologis), (2) *Safety-need* (kebutuhan rasa aman), (3) *Social-need* (kebutuhan sosial), (4) *Esteem-need* (kebutuhan penghargaan), (5) *Self-actualization need* (kebutuhan aktualisasi diri). Motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai di kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Lombok Tengah berdasarkan dari hasil pengamatan dan wawancara sementara yang dilakukan telah terlihat motivasi kerja yang dimiliki pegawai yaitu dibuktikan dengan perilaku yang telah dinampakkan oleh pegawai, semangat kerja yang mereka miliki, prestasi kerja yang diraih pegawai atas kebutuhan akan penghargaan dan aktualisasi diri atas kemampuan yang dimiliki pun cukup tinggi. Sebagai salah satu contohnya pada satu tahun terakhir pegawai operasional di kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Lombok Tengah mendapatkan penghargaan yaitu sebagai fungsi statistik produksi terbaik se-NTB dan pelaksanaan kegiatan Ubinan terbaik se-NTB.

Untuk mengungkapkan hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja dapat dilihat dari penelitian yang telah dilakukan oleh Noer, Rachmawati, dan Basori (2020) menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Selanjutnya

penelitian dari Wulandari dan Bagia (2020) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja dengan kinerja dan penelitian Efhendy, Mantikei, dan Syamsudin, (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Badan Pusat Statistik (BPS) adalah Lembaga Pemerintahan Non-Departemen yang bertanggung jawab langsung kepada Presiden. Menurut Undang-undang Statistik Nomor 16 Tahun 1997, Badan Pusat Statistik bertugas menyelenggarakan statistik nasional terpadu dalam rangka mewujudkan Sistem Statistik Nasional yang andal, efektif, serta efisien. Dalam menyelenggarakan tugas dan fungsinya di daerah, Badan Pusat Statistik membentuk Kantor Perwakilan Badan Pusat Statistik di setiap Provinsi yang merupakan instansi vertikal. Badan Pusat Statistik Kabupaten Lombok Tengah merupakan salah satu dari lembaga perwakilan Badan Pusat Statistik di daerah. Dari hasil wawancara sementara peneliti terkait kinerja di kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Lombok Tengah tinggi. Sebagai salah satu buktinya ialah anggaran pada saat melakukan program kegiatan selalu terealisasikan secara baik dan pelaksanaan program kegiatan selalu berjalan optimal.

Tabel 1. Realisasi Anggaran Menurut Program BPS Kabupaten Lombok Tengah pada Satu Tahun Terakhir

Program	Anggaran (Rp)	PNBP (Rp)
DMPTTL	4.090.988.000	3.813.029
PPIS	1.580.457.000	-
Total	5.671.445.000	3.813.029

Sumber: BPS Kabupaten Lombok Tengah (2022).

Pada satu tahun terakhir Badan Pusat Statistik Kabupaten Lombok Tengah mendapatkan pagu awal sebesar Rp. 5.671.445.000,- dan terbagi dalam dua program yaitu program teknis Program Penyediaan dan Pelayanan Informasi Statistik (PPIS) dan program non teknis/generik yaitu Program Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya (DMPTTL). Berikut merupakan perbandingan capaian kinerja dengan realisasi anggaran yaitu :

Tabel 2. Capaian Kinerja dengan Realisasi Anggaran Menurut Program BPS Kabupaten Lombok Tengah pada Satu Tahun Terakhir

Program	Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)	Persentase Realisasi (%)	Sisa Anggaran
DMPTTL	4.090.988.000	3.992.886.838	97,60	98.101.162
PPIS	1.580.457.000	1.566.912.000	99,14	13.545.000
Jumlah	5.671.445.000	5.559.798.838	98,03	111.646.162

Sumber: BPS Kabupaten Lombok Tengah (2022).

Tabel tersebut terlihat anggaran pelaksanaan program kegiatan yang dibiayai melalui Anggaran Pendapatan Belanja Negara (APBN) yang dituangkan kedalam Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran (DIVA) dengan nilai Rp. 5.671.445.000,- dan terealisasikan mencapai Rp. 5.559.798.000,- atau sebesar 98,03 % bahkan persentase penyerapan anggaran tersebut pada satu tahun terakhir lebih tinggi dibandingkan dengan tahun sebelumnya.

Berdasarkan latar belakang masalah dan fenomena yang telah dipaparkan, penulis tertarik untuk meneliti tentang Kepribadian, Motivasi Kerja dan Kinerja pegawai. Sehingga dapat dibuat judul penelitian yaitu : “Pengaruh Kepribadian dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Lombok Tengah”. Dalam studi ini akan lebih menyoroti pentingnya variabel kepribadian dan motivasi kerja serta bagaimana kekuatannya untuk dapat meningkatkan kinerja.

KAJIAN TEORITIS

Kinerja

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya (Kojongian, Kaunang, dan Kumayas, 2019). Menurut Colquitt et al. dalam Wibowo (2016) kinerja adalah suatu penilaian dari serangkaian hasil kerja atau pencapaian individu atau kelompok yang memberikan kontribusi kepada perusahaan baik secara positif maupun negatif pada penyelesaian tugas organisasi tersebut. Menurut Mathis dan Jackson (2006) terdapat indikator kinerja diantaranya memuat kuantitas dan kualitas kerja yang dimiliki karyawan, keandalan pada

saat menyelesaikan pekerjaan, tingkat kehadiran, dan kemampuan dalam bekerjasama karyawan tersebut.

Kepribadian

Kepribadian merupakan organisasi dinamis dalam psikofisik yang menentukan adaptasi unik terhadap lingkungan, dan kepribadian yakni kinerja keseluruhan dari individu dalam bertindak dan berinteraksi dengan orang lain, atau bisa juga dikatakan kepribadian itu adalah seperangkat sifat dan kecendrungan yang stabil, menentukan karakteristik umum, dan perbedaan perilaku seseorang (Rivai dan Mulyadi dalam Wijaya, 2017). Kepribadian adalah sifat atau karakteristik dari individu yang berasal dari manifestasi yang diterima di lingkungannya, seperti dari keluarga pada masa kecil dan juga bawaannya sejak lahir (Yusuf dan Nurihsan, 2011).

Motivasi Kerja

Motivasi adalah “*getting a person to exert a high degree of effort*” artinya “motivasi membuat seseorang dapat bekerja lebih” (Susanty dalam Jufrizen dan Sitorus, 2021). Motivasi adalah suatu proses mendorong atau mempengaruhi seseorang untuk mencapai apa yang diinginkan baik itu secara positif maupun negatif, motivasi menciptakan perubahan pada seseorang yang dihasilkan dari perasaan, jiwa, dan emosi yang menginspirasi seseorang bertindak berdasarkan kebutuhan, keinginan, dan tujuannya (Wahyudi dan Tupti, 2019).

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, jenis penelitiannya adalah penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif atau kuantitatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui suatu derajat hubungan dan pola atau bentuk pengaruh antara dua variabel atau lebih (Rusiadi, Subianto, dan Hidayat, 2017).

Lokasi dalam penelitian bertempat di kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Lombok Tengah. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai operasional di kantor Badan Pusat Statistik yang berjumlah 33 orang.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik angket dengan menyebarkan kuesioner. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer berupa jawaban responden terhadap kuesioner yang telah disebar dan

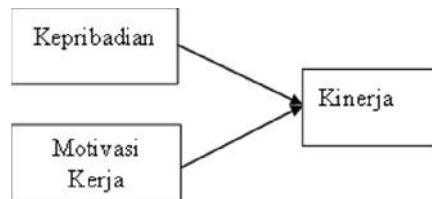
sekunder berupa data sasaran kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Lombok Tengah.

Hipotesis Penelitian

H1 : Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Lombok Tengah.

H2 : Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Lombok Tengah.

Gambar 1. Kerangka Konseptual



HASIL DAN PEMBAHASAN

Proses dalam pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 33 orang pegawai pada kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Lombok Tengah. Data dari hasil jawaban responden dijadikan sebagai dasar untuk menganalisis data dan mendapatkan informasi dalam menjawab hipotesis dalam penelitian. Karakteristik responden yang terdiri dari jenis kelamin, usia, Pendidikan, dan jabatan.

Deskripsi Responden

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	18	54,5
Perempuan	15	45,5
Total	33	100

Sumber: Data primer diolah (2023).

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa karakteristik responden pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Lombok Tengah berdasarkan jenis kelamin. Jumlah responden terbanyak didominasi oleh pegawai berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 18 orang atau 54,5% kemudian responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 15 orang atau 45,5%.

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia (Tahun)	Frekuensi	Presentase (%)
21-30	5	15,2
31-40	13	39,4
41-50	8	24,2
> 50	7	21,2
Total	33	100

Sumber: Data primer diolah (2023).

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa umur responden pada rentang 31 sampai 40 tahun paling mendominasi yaitu sebanyak 13 orang atau 39,4%. Kemudian umur responden paling muda dengan rentang 21 sampai 30 tahun paling sedikit yaitu sebanyak 5 orang atau 15,2%. Selanjutnya responden dengan umur 41 sampai 50 tahun yaitu sebanyak 8 orang atau 24,2% dan disusul dengan umur responden dengan umur lebih dari 50 tahun yaitu sebanyak 7 orang atau 21,2%.

Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Presentase (%)
SMA/SMK	5	15,2
Diploma	1	3
S1	23	69,7
S2/S3	4	12,1
Total	33	100

Sumber: Data primer diolah (2023).

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa responden dengan Pendidikan SMA/SMK sebanyak 5 orang dengan persentase 15,2%. Kemudian responden dengan pendidikan Diploma hanya berjumlah 1 orang dengan persentase 3%. Selanjutnya responden dengan Pendidikan paling banyak didominasi oleh S1 yaitu sebanyak 23 orang dengan persentase 69%, disusul dengan responden dengan Pendidikan S2/S3 sebanyak 4 orang dengan persentase 12,1%. Tabel tersebut menunjukkan bahwa mayoritas pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Lombok Tengah yaitu berpendidikan sarjana (S1).

Tabel 6. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Jabatan	Frekuensi	Presentase (%)
Struktural	2	6,1
Statistisi Terampil	1	3
Statistisi Pertama	11	33,3
Statistisi Muda	9	27,3
Fungsional Umum	10	30,3
Total	33	100

Sumber: Data primer diolah (2023).

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa responden dengan jabatan fungsional umum sebanyak 10 orang dengan persentase 30,3%. Kemudian statistisi muda sebanyak 9 orang dengan persentase 27,3% dan statistisi pertama paling dinominasi sebanyak 11 orang dengan persentase 33,3%. Responden dengan jabatan paling tinggi sebanyak 2 orang dengan persentase 6,1% disusul dengan statistisi terampil hanya berjumlah 1 orang dengan persentase 3% hal tersebut dikarenakan jabatan statistisi terampil hanya di sandang oleh pegawai tertentu di kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Lombok Tengah.

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas dari masing-masing variabel baik kepribadian (X_1) motivasi kerja (X_2) dan kinerja (Y) memperoleh nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} . Diketahui nilai r_{tabel} yaitu 0,44 dan r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} sehingga semua item pertanyaan dinyatakan valid.

Uji Realibilitas

Variabel dalam penelitian ini yang terdiri dari kepribadian (X_1) motivasi kerja (X_2) dan kinerja (Y) dinyatakan reliabel dikarenakan memperoleh nilai *Cronbach alpha* dari masing-masing variabel lebih besar dari 0,60 dengan demikian semua item pernyataan yang terdapat pada kuesioner dinyatakan reliabel.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis apakah variabel kepribadian dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja. Berikut merupakan hasil dari pengujiannya yaitu :

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

Keterangan :

Y= Kinerja

α = Konstanta

β_2 = Koefisien regresi dari variabel X1(Kepribadian)

X1= Variabel Kepribadian

β_1 = Koefisien regresi berganda dari variabel X2 (Motivasi Kerja)

X2= Variabel Motivasi Kerja

e= Standar *error*

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

		Coefficients			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	1,698	6,319		,269
	Kepribadian	,440	,1991	,313	2,114
	Motivasi Kerja	,552	,1559	,543	3,711

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

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

$$Y = 1,698 + 0,409X_1 + 0,592X_2 + e$$

- $\alpha = 1,698$ yaitu menunjukkan kepribadian (X_1) dan motivasi kerja (X_2) dianggap konstan maka kinerja (Y) mempunyai nilai positif.
- $\beta_1 = 0,409$ yaitu angka positif dan berpengaruh secara positif yang artinya apabila variabel kepribadian mengalami kenaikan sebesar 1 poin maka variabel kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,409 dengan asumsi variabel lain konstan.
- $\beta_2 = 0,592$ yaitu angka positif dan berpengaruh secara positif yang artinya apabila variabel motivasi kerja mengalami kenaikan sebesar 1 poin maka variabel kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,592 dengan asumsi variabel lain konstan.

Uji Asumsi Klasik

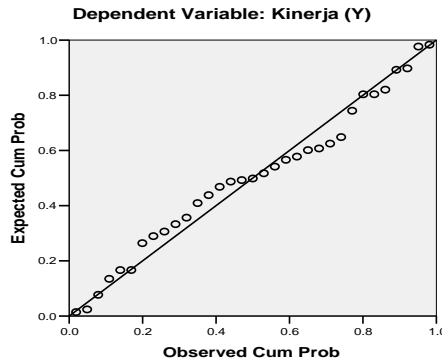
Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui data yang diteliti berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Jika data riil membentuk garis kurva cenderung tidak simetris terhadap mean (U) maka dapat dikatakan data berdistribusi tidak normal atau sebaliknya. Cara normal probability plots digunakan membandingkan data riil dengan data distribusi normal (otomatis oleh komputer) secara kumulatif. Data dikatakan

berdistribusi normal apabila garis data rill mengikuti garis diagonal. Sedangkan untuk *kolmograv-smirnov test* dengan menetapkan derajat keyakinan (*a*) sebesar 5% dengan kriteria pengujian yaitu jika signifikansi > 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal dan jika signifikansi < 0,05 maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

Gambar 2. Hasil Uji Normalitas Normal Probability Plots

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Berdasarkan gambar tersebut dapat dilihat bahwa titik-titik plotting yang terdapat pada gambar mengikuti dan mendekati garis diagonalnya. Sehingga pengambilan keputusan dalam uji normalitas menggunakan teknik probability plots dapat disimpulkan berdistribusi normal.

Tabel 8. Hasil Uji Normalitas *Kolmograv-Smirnov Test*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		33
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,8754720
Most Extreme Differences	Absolute	,105
	Positive	,105
	Negative	-,076
Kolmogorov-Smirnov Z		,601
Asymp. Sig. (2-tailed)		,863
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Berdasarkan hasil tabel tersebut untuk *kolmograv-smirnov test* menunjukkan bahwa nilai exact sig (2-tailed) sebesar 0,863 dan lebih besar dari taraf alpha yang digunakan yaitu 0,05 (5%) hal ini menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi secara normal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi yang diajukan telah ditemukan korelasi kuat antara variabel bebas. Jika terjadi korelasi kuat, terdapat masalah multikolinieritas yang harus diatasi. Berikut hasil uji multikolinieritas yaitu :

Tabel 9. Hasil Uji Multikolinieritas

		Coefficients						
Model		Unstandardized Coefficient		Standard Coefficient	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,69	6,31		,26	,79		
	Kepribadian	,40	,19	,31	2,14	,04	,62	1,61
	Motivasi Kerja	,59	,15	,54	3,71	,00	,62	1,61

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

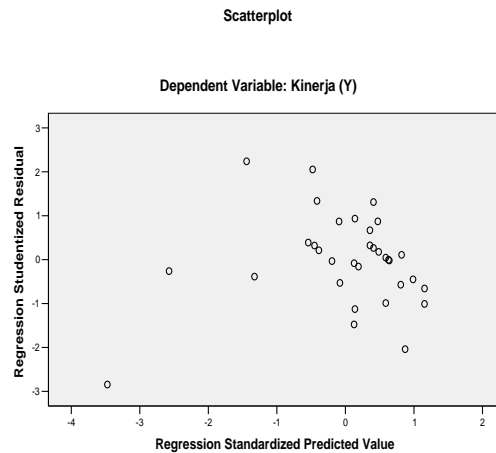
Berdasarkan tabel tersebut terlihat bahwa :

- Nilai VIF dari variabel kepribadian dan motivasi kerja lebih kecil atau dibawah 10 ($VIF < 10$) menunjukkan tidak terdapat multikolinieritas antar variabel independent dalam model regresi.
- Nilai tolerance dari variabel kepribadian dan motivasi kerja lebih besar dari 0,1 (Nilai Tolerance $> 0,1$) menunjukkan tidak terdapat multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap. Dasar pengambilan keputusan yakni: (a) Jika terdapat pola tertentu, seperti titik-titik (point-point) yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang), melebar kemudian menyempit, maka terdapat heteroskedastisitas, (b) Jika tidak terdapat pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan gambar tersebut di atas menunjukkan bahwa tidak terdapat titik-titik yang membentuk pola tertentu serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka berdasarkan metode grafik tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Pengujian Hipotesis

Uji F (Kelayakan Model)

Uji f bertujuan untuk mengidentifikasi model regresi yang diestimasi layak (andal) atau tidak, yakni model yang diestimasi layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh kepribadian (X_1) motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja (Y) pegawai. Pengujian dilakukan pada $\alpha = 5\%$ dengan menggunakan $f_{tabel} = df_1 (k-1) df_2 (n-k)$ sehingga diperoleh $f_{tabel} = df_1: (3-1) = 2, df_2: (33-3) = 30$.

Tabel 10. Hasil Uji F (Kelayakan Model)

ANOVA						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regressi	400,928 ^a	2	200,464	22,729	,000
	Residual	264,587	30	8,820		
	Total	665,515	32			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Kepribadian (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Berdasarkan tabel tersebut diketahui nilai $f_{hitung} 22,729 > f_{tabel} 3,32$ dan tingkat signifikansi lebih kecil dari taraf standar signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga keputusan yang diambil adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat dikatakan bahwa pengaruh

kepribadian dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai adalah cukup besar dan dinyatakan layak serta hasil ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dapat dikatakan memenuhi asumsi kelayakan sebuah model penelitian dengan data penelitian yang dianalisis.

Uji t (Parsial)

Uji t bertujuan untuk menentukan seberapa besar pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Tabel distribusi t di cari pada $\alpha = 0.05 : 2 = 0.025$ dengan derajat kebebasan (df) = $n - k - 1$ atau $33 - 2 - 1 = 30$ (n adalah jumlah data, k adalah jumlah variabel independent). Hasil uji t dapat dilihat pada tabel uji regresi linier berganda pada bagian t hitung yaitu :

Tabel 11. Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,69	6,31		,26	,79
	Kepribadian	,40	,19	,31	2,14	,04
	Motivasi Kerj	,59	,15	,54	3,71	,00

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Berdasarkan tabel tersebut terlihat bahwa:

a. Kepribadian (X_1) terhadap Kinerja (Y)

Hipotesis pertama peneliti menguji variabel kepribadian apakah mempengaruhi kinerja :

Ho: Kepribadian berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja.

Ha: Kepribadian berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

Hasil pengujian statistik dari uji t untuk variabel kepribadian diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $2,140 > t_{tabel} 2,042$ serta nilai signifikansi sebesar $0,041 < 0,05$ maka keputusan yang diambil adalah Ho ditolak dan Ha diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa kepribadian berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal tersebut menunjukkan jika pegawai memiliki kepribadian yang baik maka hal tersebut dapat mengarah pada tingkat kinerja pekerjaan yang lebih tinggi.

b. Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y)

Hipotesis kedua peneliti menguji variabel motivasi kerja apakah mempengaruhi kinerja :

Ho: Motivasi Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja.

Ha: Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

Hasil pengujian statistik dari variabel motivasi kerja diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $3,716 > t_{tabel} 2,042$ serta nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ maka keputusan yang diambil adalah Ho ditolak dan Ha diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal tersebut menunjukkan apabila motivasi kerja pegawai tinggi maka dapat dipastikan kinerja pegawai semakin tinggi. Sebaliknya jika motivasi pegawai rendah maka kinerja pegawai akan semakin buruk atau menurun.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui besarnya kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada *Output Model Summary* dari hasil analisis regresi linier berganda yaitu:

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,776 ^a	,602	,576	2,96977

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X_2), Kepribadian (X_1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan nilai *R-Square* sebesar 0,602 ditransformasi menjadi nilai koefisien determinasi sebesar 60,2%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa pengaruh secara bersamaan atau secara simultan kepribadian dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai cukup besar dengan nilai *R-Square* sebesar 60,2% sisanya 30,8% dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel penelitian.

Pembahasan

Pengaruh Kepribadian terhadap Kinerja

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan diketahui pengaruh kepribadian terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Lombok Tengah memiliki koefisien regresi sebesar 0,409 dan memperoleh nilai t hitung 2,140 lebih besar

dari nilai t tabel 2,042 dan nilai signifikansi 0,041. Oleh karena itu dinyatakan bahwa kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Lombok Tengah, sehingga H1 yang menyatakan “kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja” diterima.

Dari pembahasan deskriptif, nilai rata-rata indikator variabel kepribadian yang dimiliki pegawai pada kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Lombok Tengah dikategorikan baik dilihat dari total rata-rata jawaban responden yaitu sebesar 4,19 poin. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil analisis jawaban responden pada item pernyataan : (1) Saya ramah serta suka terhadap banyak hal, (2) Saya suka membantu dan mudah dalam bersepakat, (3) Saya termasuk orang yang pemikir dan impulsivitas terhadap berbagai hal, memiliki skor tinggi yakni sebesar 4,48 poin. Sehingga seluruh indikator kepribadian termasuk pada kategori baik maka dapat disimpulkan bahwa tingkat kinerja pegawai yang dirasakan sangat tinggi, dengan ini kepribadian dinyatakan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil dalam penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Kasmir (2016) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kepribadian, individu dengan kepribadian atau karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaannya secara sungguh-sungguh serta penuh dengan rasa tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik dan dapat meningkatkan kinerja karyawan di suatu perusahaan. Hasil penelitian ini juga diperkuat oleh penelitian yang dilakukan Agustiana, Onsardi, dan Ekowati, (2020) menyatakan bahwa kepribadian berpengaruh positif terhadap kinerja. Selanjutnya penelitian dari Ali (2022) menemukan bahwa kepribadian memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan penelitian yang dilakukan oleh Adeba et al. (2022) kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan diketahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Lombok Tengah memiliki koefisien regresi sebesar 0,592 dan memperoleh nilai t hitung yaitu sebesar 3,716 lebih besar dari nilai t tabel 2,042 dan nilai signifikansi yaitu 0,01. Oleh karena itu dinyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Lombok Tengah, sehingga H2 yang

menyatakan “Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja” diterima.

Dari pembahasan deskriptif, nilai rata-rata indikator variabel motivasi kerja yang dimiliki pegawai pada kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Lombok Tengah dikategorikan tinggi dilihat dari total rata-rata jawaban responden yaitu sebesar 4,10 poin. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil analisis jawaban responden pada item pernyataan : (1) Saya bekerja mendapatkan jaminan hari tua dari perusahaan, (2) Saya selalu mengembangkan ketrampilan dan kemampuan dalam bekerja, memiliki skor tinggi yakni sebesar 4,55 poin. Sehingga seluruh indikator motivasi kerja termasuk pada kategori tinggi maka dapat disimpulkan bahwa tingkat kinerja pegawai yang dirasakan sangat tinggi, dengan ini motivasi kerja dinyatakan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil dalam penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Suharto dan Cahyono dalam Hakim (2006) menyatakan terdapat salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor motivasi, dimana motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang berusaha untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan. Rivai (2004) menunjukkan bahwa semakin kuat motivasi kerja, maka kinerja pegawai akan semakin tinggi. Hasil penelitian ini juga diperkuat oleh penelitian yang dilakukan Ekhsan (2019) menyimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian lain dari Anjani (2019) hasil dari penelitian ini menyimpulkan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Selanjutnya penelitian dari Efhendy, Mantikei, dan Syamsudin, (2020) menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil kajian setelah menganalisis dan menguji pengaruh kepribadian dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Lombok Tengah dapat ditarik kesimpulan yaitu :

1. Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya apabila kepribadian yang dimiliki oleh pegawai semakin baik maka kinerja akan semakin tinggi, sebaliknya jika kepribadian yang dimiliki pegawai buruk maka kinerja pegawai akan semakin menurun.

2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya apabila motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai semakin tinggi maka kinerja akan semakin tinggi, sebaliknya jika motivasi kerja yang dimiliki pegawai kurang atau tidak sesuai maka kinerja pegawai akan semakin menurun atau rendah.

DAFTAR REFERENSI

- Adeba, C. R., Mulia Z, F., Komariah, K., & Sukabumi, U. M. (2022). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Tipe Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan (Studi SDM Pada: PT Telkom Witel Sukabumi). *Journal of Economic, Business and Accounting* , 5(2), 1642–1649.
- Agustiana, L., Onsardi, & Ekowati. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan PT. BNI Syariah Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(1), 79–88.
- Anjani, A. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 1–10.
- Benjamin, Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia: Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi (1st ed.). Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Bukhori, I. (2015). Pengaruh Persepsi Peserta Didik tentang Koleksi dan Sarana Perpustakaan terhadap Motivasi Berkunjung. *Jurnal Komplek*, 7(1), 80–88.
- Dewi, D. P., & Harjoyo. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (E. junaedi, Ed.; 1st ed.). Tangerang Selatan: UNPAM PRESS.
- Efhendy, H., Mantikei, B., & Syamsudin, A. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Murung Raya. *Journal of Environment and Management*, 2(2), 140–147.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 13(1), 1–13.
- Hakim, A. (2006). Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi, dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah. *Jurnal riset Bisnis Dan Investasi*, 2(2), 165-180.
- Hartono, A., & Rahadi, R. D. (2021). *Work From Home* terhadap Kinerja Karyawan pada Masa Pandemi Covid 19. *Jurnal Manajemen BIsnis*, 18(1), 16–21.
- Isman, A. F. (2022). Pengaruh Kepribadian Islami, Akses Informasi, dan Inovasi Bisnis terhadap Kinerja Bisnis (Studi Usaha Penyulingan Minyak Daun Cengkeh Kabupaten Sinjai). *JEKSYAH: Islamic Economics Journal*, 2(1), 12–22.
- Jufrizen, & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening. *In Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora*, 1(1), 841–856.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Wali.
- Kojongian, F., Kaunang, M., & Kumayas, N. (2019). Kinerja Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Minahasa dalam Menanggulangi Eceng Gondok di Danau Tondano (Studi di Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Minahasa). *Jurnal Jurusan Ilmu Pemerintah*, 3(3), 1–12.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Human Resource Management* (Manajemen Sumber Daya Manusia) (10th ed.). Jakarta: Salemba Empat.

- Muliawan, U. J. (2014). *Metodologi Penelitian Pendidikan* (1st ed.). Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Munandar, D. S., Syah, M., & Erihadiana, M. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Pendidikan Islam (Studi Kasus di Madrasah Aliyah Negeri 1 Ciamis Jawa Barat). *JIIp-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1), 162–171.
- Noer, R. N., Rachmawati, I., & Basori, Y. F. (2020). Pengaruh motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Billing Manajemen di PT Haleyora Power ULP Sukabumi. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara*, 7(2), 323–332.
- Octavia, N. (2020). Pengaruh Kepribadian, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 16(2), 130–144.
- Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo.
- Rusiadi, Subiantoro, N., & Hidayat, R. (2017). *Metode Penelitian. Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi Pembangunan. Konsep, Kasus, dan Aplikasi SPSS. Eviews, Amos, dan Lisrel*. Medan: USU Press.
- Sinulingga, J. N. (2016). Kepribadian dan Efikasi Diri Dengan Motivasi Belajar Siswa Kelas V Sekolah Dasar. *Jurnal Pendidikan Dasar*, 7(1), 48–61.
- Sofyandi, & Garniwa. (2007). *Perilaku Organisasional* (1st ed.). Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Umar, & Husein. (2005). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wahyudi, W. D., & Tupti, Z. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 31–44.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja* (5th ed.). Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Wijaya, C. (2017). *Perilaku Organisasi* (N. S. Chaniago, Ed.). Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI).
- Wulandari, A. A., & Bagia, I. W. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja pada Pegawai Puskesmas. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 251–257.
- Yusuf, S., & Nurihsan, J. (2011). *Teori Kepribadian* (3rd ed.). Bandung: PT Remaja Rosdakarya.