PENGARUH TIPE KEPRIBADIAN DAN SIKAP TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN MAJENE

Tabita Aulia Ramadhanti[1], Nurdin Brasit[2], Andi Reni[3]
Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Hasanuddin
tabitaauliar@gmail.com

e-ISSN 2715-7474
p-ISSN 2715-9892

Informasi Artikel
Tanggal masuk
20 September 2023
Tanggal revisi
28 Oktober 2023
Tanggal diterima
30 Desember 2023

Kata Kunci:
Tipe Kepribadian[1],
Sikap dan Kinerja
Pegawai [2]

Abstrak: Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui kinerja pegawai DISDUKCAPIL (Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil) Kabupaten Majene dipengaruhi oleh tipe kepribadian dan sikap. Data primer dan sekunder digunakan untuk mendapatkan informasi untuk penelitian ini. Pekerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Majene berjumlah lima puluh pegawai yang dijadikan sampel penelitian ini. Proses pengumpulan data melibatkan pengisian kuesioner. Analisis regresi berganda, pengujian hipotesis, dan analisis data menggunakan software SPSS yang merupakan pendekatan analisis data yang digunakan. Temuan studi ini menunjukkan bahwa: (1) kinerja pegawai tidak banyak dipengaruhi oleh tipe kepribadian; dan (2) kinerja pegawai tidak dipengaruhi oleh sikap. (3) tidak terdapat hubungan antara tipe kepribadian dan sikap terhadap kinerja pegawai.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang utama karena mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi atau lembaga, maka posisi mereka dalam organisasi atau lembaga sangatlah penting. Untuk mewujudkan suatu kemajuan terhadap organisasi memerlukan manajemen sumber daya manusia agar pengelolaan akan sistem kerja lebih efisien dan terarah sesuai tujuan yang di rencanakan.

Menurut Robbins (2016), kepribadian karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap keberhasilan suatu organisasi dan setiap kelompok di dalamnya. Karyawan yang dapat beradaptasi terhadap perubahan, memanfaatkan peluang untuk menginspirasi bawahan untuk mencapai standar kinerja yang tinggi, memperbaiki pekerjaan di bawah standar, dan mencapai tujuan perusahaan dianggap sukses. sehubungan dengan kepribadian.

Pendekatan psikologis dan organisasi juga mengarah pada pendekatan terhadap sikap atau sikap kerja karena dalam organisasi menggunakan yang namanya sistem kerja yang diterapkan untuk dipatuhi sehingga sikap kerja ini menjadi sebuah pendorong agar sistem kerja dipatuhi. Menurut Umam (2012), jika sistem kerja mewakili tubuh, maka sikap kerja mewakili semangat. Sikap mempengaruhi perilaku karena terkait dengan motivasi, persepsi, dan kepribadian. Fakta yang terjadi pada DISDUKCAPIL Kabupaten Majene hingga saat ini kinerja yang diharapkan masyarakat masih belum tercapai. Misalnya, masyarakat masih banyak melaporkan kesalahan penulisan dan pengetikan nama, tanggal lahir, NIK, atau nomor induk kependudukan pada akta kelahiran dan kartu keluarga. Kelalaian pegawai, atau

ketidakmampuan mereka menjalankan tanggung jawab dengan hati-hati dan bijaksana, menjadi penyebab tragedi ini terus terjadi.

Maka dari itu sangat penting bagi Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatn Sipil untuk tidak menganggap remeh faktor perilaku dalam organisasi, jika pegawai memiliki tipe kepribadian yang orangnya praktis (tekun, teratur, rapi, teliti dan bijaksana) bekerja otomatis akan bagus hasil kerjanya. Terlebih lagi orangnya memiliki sikap yang mengutamakan kejujuran dan mampu menanggung resiko dari perbuatan, jika terjadi kesalahan ia tidak diam dan langsung bertindak memperbaiki data-data yang *valid* sebelum sampai ke tangan masyakarat.

Jika tipe kepribadian pada pegawai itu cukup baik maka di sikap juga terarah positif, bagaimanapun sikap merupakan bagian utama dari kepribadian selain itu, sikap di perlukan dalam menunjukkan sebuah perasaan dari diri misalnya rasa puas atau tidak puas dengan pekerjaan, perasaan senang atau tidak senang dengan perlakuan atasan dan sesama kerabat kerja.

TINJAUAN PUSTAKA

Tipe Kepribadian

Wibowo (2013) menegaskan bahwa kepribadian seseorang merupakan puncak dari segala interaksi dan reaksinya terhadap orang lain.

Menurut Allport, kepribadian adalah konfigurasi dinamis sistem psikofisik seseorang yang mempengaruhi seberapa baik orang tersebut dapat beradaptasi dengan lingkungannya.

Menurut definisi yang diberikan di atas, kepribadian adalah salah satu sifat, etika, dan moral yang dimiliki setiap orang; Sifat dan kepribadian seseorang akan menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi.

H_1 : *tipe kepribadian berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai*

Sikap

Sesuai dengan penegasan Berkowitz (2013), sikap merupakan penilaian atau respons terhadap emosi. Sentimen individu terhadap suatu objek dapat didefinisikan sebagai keberpihakan atau dukungan, atau tidak memihak atau mendukung objek tersebut.

Kumpulan keyakinan, emosi yang dievaluasi, dan niat berperilaku terhadap individu, benda, atau peristiwa (disebut objek sikap) membentuk suatu sikap, menurut Wibowo (2013).

Toto (2018) menegaskan bahwa jika kita mendekati pekerjaan kita dengan positif, kita akan bekerja lebih keras dan lebih lama untuk mencapai hasil yang diinginkan. Dalam situasi tertentu, sikap memotivasi kita untuk bertindak dengan cara tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa perilaku dipengaruhi oleh sikap dalam berbagai tingkatan. Berbeda dengan nilai, yang menunjukkan keyakinan luas yang membentuk perilaku dalam setiap konteks. Sikap seorang individu tercermin dalam segala tindakannya, baik disadari maupun tidak, yang dilatarbelakangi oleh keyakinan dan pandangannya terhadap orang lain (Yusuf et al., 2019).

H_2 : *sikap berpengaruh positif terhadap kinerja*

Kinerja

Kinerja adalah apa yang dihasilkan oleh suatu proses. Pendekatan perilaku terhadap manajemen mendefinisikan kinerja sebagai jumlah atau kaliber pekerjaan yang dihasilkan atau diselesaikan oleh seorang karyawan. Oleh karena itu, jelaslah bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja kuantitatif dan kualitatif yang diselesaikan sesuai dengan tugas yang diberikan.

Veitzai Rivai (2014) mendefinisikan kinerja sebagai keseluruhan keadaan bisnis selama periode tertentu, pencapaian yang dipengaruhi oleh tindakan operasional bisnis dalam memanfaatkan sumber daya yang tersedia.

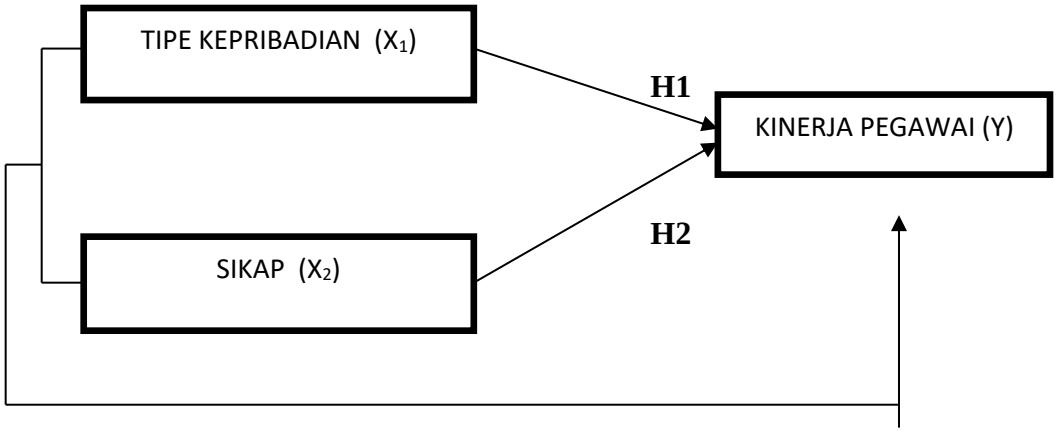
Lebih lanjut, menurut Rivai dan Basri (2011), kinerja individu mencakup seluruh kemampuannya dalam menyelesaikan tugas dalam jangka waktu tertentu, termasuk namun

tidak terbatas pada standar hasil kerja, target atau sasaran yang disepakati bersama, atau kinerja yang telah ditetapkan (Halik et al., 2024).

H_3 : *tipe kepribadian dan sikap berpengaruh positif terhadap kinerja*

Kerangka Konseptual

Menurut Suriasumantri (2017) menegaskan bahwa kerangka koneptual hanyalah pengganti sementara dari gejala-gejala yang menjadi fokus permasalahan. Kerangka konseptual yang baik secara teoritis akan menjelaskan korelasi antara variabel-variabel yang diselidiki. Kinerja pegawai menjadi variabel terikat dalam penelitian ini, sedangkan tipe kepribadian dan sikap merupakan variabel bebas. Garis besar struktur pemikiran penelitian dapat dilihat di bawah ini.



Gambar 1 : Kerangka Konseptual

Dari perumusan masalah yang di jelaskan, maka di rumuskan hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

H1 : Tipe kepribadian berpengaruh terhadap kinerja pegawai

H2 : Sikap berpengaruh terhadap kinerja pegawai

H3 : Tipe Kepribadian dan sikap berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Jenis Metode Penelitian

Melalui penggunaan metode penelitian survei dan/atau kuesioner, penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif kausal, yang merupakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian yang berupaya untuk memastikan hubungan antara dua variabel atau lebih dikenal dengan penelitian asosiatif kausal.

Lokasi Penelitian

Bertempat di JL.K.H.Muh.Saleh No.10, Kabupaten Majene, Sulawesi Barat, DISDUKCAPIL (Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil) Kabupaten Majene menjadi tempat penelitian ini dilaksanakan.

Populasi atau Sampel

Partisipan dalam penelitian ini berjumlah 76 orang merupakan pegawai, 30 orang diantaranya berstatus pegawai honorer dan 46 orang lainnya berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Metode Pengumpulan Data

Berikut adalah metodologi pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini:

1. Observasi yaitu metode pengumpulan data yang efektif karena beberapa karakteristik.
2. Wawancara, peneliti dapat menggunakan wawancara sebagai metode pengumpulan data ketika mereka ingin melakukan penelitian awal untuk menunjukkan dengan tepat permasalahan yang memerlukan penyelidikan lebih lanjut.
3. Survei (kuesioner) dalam kuesioner, responden diberikan pertanyaan tertulis atau daftar pertanyaan untuk diisi.

Metode Analisis Data

Uji Validitas

Suatu survei (kuesioner) dianggap sah jika memberikan tanggapan terhadap pertanyaan menjelaskan pokok permasalahan yang ingin diukur. Kemudian menilai apakah pertanyaan-pertanyaan kuesioner penelitian mampu mengukur konsep-konsep yang ingin dinilai.

Uji Realibilitas

Pengujian reliabilitas instrumen secara eksternal atau internal dapat dilakukan. Metode pengujian eksternal meliputi pengujian setara, pengujian ulang (stabilitas), dan campuran keduany

Uji Hipotesis Penelitian

Tujuan pengujian hipotesis adalah untuk memastikan apakah variabel terikat (kinerja pegawai) dan variabel bebas (tipe kepribadian dan sikap) mempunyai hubungan yang substansial, sebagian dan/atau secara bersamaan.

Dengan membandingkan estimasi t dan t tabel serta nilai probabilitas (sig) variabel yang diteliti pada tingkat signifikansi 0,05 maka uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh langsung terhadap hipotesis yang diberikan. Jika nilai sig < 0,05 maka H_0 ditolak dan Ha didukung, sehingga menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang cukup besar atau signifikan antara variabel independen dan dependen.

Berdasarkan kategori rumusannya, hipotesis dibedakan menjadi dua jenis:

a. Hipotesis yang tidak mempunyai hubungan antara dua variabel disebut hipotesis nol (H_0).
b. Hipotesis yang mempunyai hubungan yang signifikan antara dua variabel adalah hipotesis alternatif (Ha)

HASIL EMPIRIS

Statistik

Faktor yang berhubungan dengan usia, jenis kelamin, dan tingkat pendidikan digunakan untuk menggambarkan responden penelitian secara umum. Tabel 1 dibawah ini menggambarkan hal tersebut:

Tabel 1
Karakteristik Responden Pegawai Kantor DISDUKCAPIL Kabupaten Majene

No		Klasifikasi	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	20	40%
		Perempuan	30	60%
Jumlah			**50**	**100%**

2	Usia	20-29 tahun	2	4%
		30-39 tahun	22	44%
		40-49 tahun	16	32%
		50-59 tahun	10	20%
Jumlah			**50**	**100%**
3	Tingkat Pendidikan	S2	5	10%
		S1	27	54%
		SLTA	1	2%
		D3	4	8%
		SMU	13	26%
Jumlah			**50**	**100%**

Sumber : Data Primer 2023

Terlihat pada tabel di atas, partisipan perempuan dalam penelitian ini berjumlah 30 pegawai atau persentasenya 60%, dan partisipan laki-laki berjumlah 20 orang atau persentasenya 40% dalam penelitian ini. Berdasarkan usia yang terbanyak dalam penelitian ini usia 30-39 tahun yakni sebanyak 22 orang atau tingkat persentase 44,0%.

Berdasarkan pada pendidikan terakhir, sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah yang memiliki tingkat pendidikan S1 yaitu terdapat 27 orang atau tingkat persentase 54%. Sedangkan pada tingkat pendidikan S2 terdapat responden sebanyak 5 orang atau tingkat persentase 10%, pada tingkat pendidikan D3 sebanyak 4 orang atau tingkat persentase 8%, pada pendidikan SLTA ia memiliki mayoritas hanya 1 orang atau tingkat persentase 2% dan yang terkhir pada tingkat pendidikan SMU sebanyak 13 orang atau tingkat persentase 26%.

Evaluasi Prasyarat

Hasil Uji Validitas dan Realibilitas Data

Koherensi Pearson digunakan untuk memverifikasi validitas pedoman suatu model; item pertanyaan dianggap sah jika hasil dari *Corrected Item-Total Correlation* setiap item pernyataan memiliki angka lebih dari 0,30. Uji Ketergantungan dirancang untuk menunjukkan tingkat konsistensi relatif dalam hasil pengukuran ketika responden dihadapkan pada alat ukur yang sama pada beberapa kesempatan. Hipotesis *Cronbach Alpha* diterapkan dalam pengujian ini. Jika *Cronbach alpha* memiliki nilai lebih besar dari 0,60 maka dapat dianggap dependen.

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Dan Reabiltas

No	Variabel	Sub	R	Keterangan
1	X_1	X_1.1	0.412	Valid
		X_1.2	0.448	Valid
		X_1.3	0.379	Valid
		X_1.4	0.459	Valid
		X_1.5	0.385	Valid
		X_1.6	0.884	Valid
		X_1.7	0.531	Valid
		X_1.8	0.677	Valid
		X_1.9	0.480	Valid
		X_1.10	0.526	Valid

		X_1.11	0.375	Valid
		X_I.12	0.310	Valid
		Alpha	0,642	Reliabel
2	X_2	X_2.1	0.426	Valid
		X_2.2	0.289	Valid
		X_2.3	0.295	Valid
		X_2.4	0.516	Valid
		X_2.5	0.409	Valid
		X_2.6	0.344	Valid
		X_2.7	0.479	Valid
		X_2.8	0.642	Valid
		X_2.9	0.603	Valid
		X_2.10	0.635	Valid
		X_2.11	0.540	Valid
		X_2.12	0.510	Valid
		Alpha	0.690	Reliabel
3	Y	Y_1	0.598	Valid
		Y_2	0.645	Valid
		Y_3	0.596	Valid
		Y_4	0.504	Valid
		Y_5	0.508	Valid
		Y_6	0.406	Valid
		Y_7	0.349	Valid
		Y_8	0.360	Valid
		Y_9	0.537	Valid
		Y_{10}	0.509	Valid
		Y_{11}	0.522	Valid
		Y_{12}	0.550	Valid
		Alpha	0.731	Reliabel

Sumber: Pengolahan Data SPSS, 2023

Setelah dilakukan pengolahan data berdasarkan pengolahan di atas, koefisien korelasi (*r*) masing-masing indikator untuk variabel independen (X) dan variabel dependen (Y) adalah valid dan reliabel.

Tabel 3
Hasil Uji Hipotesis

Variabel	**B**	**Unstandardized Coefficients**	**Standardized Coefficients**	**t hitung**	**Uji Sig.t**
		std. Error	**Beta**		
(Constant)	50.272	10.187		4.935	.000
Tipe kepribadian (X_1)	.188	.139	.195	1.348	.184
Sikap (X_2)	.040	.187	.031	.216	.830
R2	.037				
Adjusted R Square	.004				
F Statistik	22.732				
signifikansi uji f	.000				

Sumber: Pengolahan Data SPSS, 2023

Dapat diamati bahwa nilai t hitung < t tabel atau 1,348 < 1,677 yang memiliki arti bahwa H1 ditolak. Maka dari itu dapat di asumsikan bahwa variabel Tipe Kepribadian berpengaruh negatif dan tidak memiliki pengarug signifikan terhadap Kinerja.

Berdasarkan nilai t hitung yang di hasilkan oleh variabel Sikap sebesar 0,216 yang memiliki nilai signifikan 0,830. Dapat dilihat dari nilai t hitung < t tabel atau 0,216 < 1,677 artinya H2 ditolak. Berarti dapat di asumsikan apabila variabel Sikap memiliki pengaruh negatif dan tidak bersignifikan terhadap Kinerja.

PEMBAHASAN

Pengaruh Tipe Kepribadian terhadap Kinerja Pegawai

Secara umum diterima bahwa kepribadian dewasa seseorang dibentuk oleh kombinasi sifat-sifat lingkungan dan warisan yang dipengaruhi oleh keadaan. Terlepas dari perbedaan kepribadian setiap orang, setiap orang berusaha untuk mencapai hasil kinerja terbaik dalam pekerjaan mereka.

Namun dari penelitian yang dilakukan pada DISDUKCAPIL Kabupaten Majene bahwa tipe kepribadian tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja berdasarkan hasil analisis data statistik. Berdasarkan uji T tabel diperoleh nilai t hitung = 1,348 yang berarti bahwa nilai t hitung > nilai t tabel atau 1,348 lebih kecil dari 1,677 dengan tingkat signifikansi 0,184 > 0,05. Hasilnya, H1 ditolak, sehingga ditemukan bahwa tipe kepribadian berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Sikap terhadap Kinerja Pegawai

Seorang pegawai yang memiliki sikap afirmatif terhadap pekerjaan yang dijalani maka ia akan bisa bekerja lebih lama. Maka, sikap seorang pegawai yang akan menentukan bagaimana kinerja pegawai itu sendiri yang kemudian akan menentukan tercapai atau tidaknya tujuan sebuah organisasi.

Hasil dari uji T memperlihatkan bahwa nilai t hitung adalah 1,348 yang artinya t hitung < t tabel atau 1,348 < 1,677 dengan signifikansi 0,184 > 0,05 maka H2 ditolak yang artinya sikap berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Tipe Kepribadian dan Sikap terhadap Kinerja Pegawai

Temuan uji F yang diperoleh secara bersamaan menunjukkan bahwa kinerja pegawai tidak dipengaruhi secara signifikan oleh faktor tipe Kepribadian dan sikap.

Nilai F hitung = 0,909 yang berarti bahwa F hitung < F tabel atau 0,909 < 3,20, menurut temuan uji F terlihat bahwa tipe kepribadian pada saat yang sama tidak mempunyai pengaruh nyata pada kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan dari penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh sikap dan tipe kepribadian terhadap kinerja pegawai DISDUKCAPIL Kabupaten Majene yaitu:

H1 ditolak, karena berdasarkan hasil analisis data statistik menunjukkan bahwa kinerja pegawai tidak dipengaruhi secara signifikan oleh tipe kepribadian pada organisasi tersebut. Hal ini merupakan hasil dari sikap baik setiap pekerja dan kepatuhan terhadap standar yang ditetapkan di sektor khusus mereka.

H2 ditolak, menunjukkan bahwa kinerja karyawan hampir tidak dipengaruhi oleh sikap. Pada DISDUKCAPIL Kabupaten Majene kinerja pegawai (Y) tidak berpengaruh secara signifikan oleh sikap (X_2). Hal ini dikarenakan setiap karyawan memiliki pola pikir yang ceria dan ceria sehingga memungkinkannya bekerja lebih lama dan menyelesaikan semua tugas dan tujuan dengan baik.

Pada DISDUKCAPIL Kabupaten Majene, variabel tipe kepribadian dan sikap mempunyai pengaruh yang negatif atau tidak berpengaruh sama sekali terhadap kinerja.

References

Agung Widhi Kurniawan dan Sarah Puspitaningtyas (2016). Pandiva Buku: Yogyakarta Metode Penelitian Kuantitatif.

C.Wijaya (2017). perilaku dalam suatu organisasi. Lembaga Kepedulian Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI) berkedudukan di Medan.

F.Jurdi (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia: Pendekatan Manajemen SDM yang Kompetitif dan Berkualitas Tinggi.

Halik, J. B., Lintang, J., Haezer, E., & Patandean, B. (2024). The role of employee productivity through digitalization in increasing the performance of culinary SMEs. *Brazilian Journal of Development*, *10*(2). https://doi.org/10.34117/bjdv10n2-047

M.Ekhsan (2019). Pengaruh Kinerja Karyawan dan Motivasi dan Disiplin Kerja. Optimal: Jurnal Kewirausahaan dan Ekonomi, 13(1), 1–13.

MSi, A., dan R.A. Kamaroellah (2014). Konsep, Desain, dan Metode Peningkatan Kinerja Pemerintahan Daerah.

Nurikhsan, J., dan S.Yusuf (2013). PT. Remaja Rosdakarya, Bandung, Teori Kepribadian.

P.Sari (2018). Tipe Psikologis Fukui Kimiko dalam Novel Kazemachi No Hito karya Ibuki Yuki, seperti diulas dalam Literary Psychology Review (Disertasi Doktor, Universitas Andalas).

R.Harianja (2018). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Kualitas Kepribadian, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kantor Pusat Bank Sumut di Medan.

Sya'baniah, S.I., Saryono, O., dan Herlina, N. 2019. Pengaruh Kinerja dan Kepribadian/Sikap Pegawai (Studi Dinas Sosial Kabupaten Ciamis). 162-177 dalam Jurnal Kewirausahaan dan Manajemen Bisnis, 1(4).

Wediyasari, L. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh motivasi kerja dan karakter pribadi jika ditinjau dari Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebagai variabel intervening pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil.

Yusuf, D. Y., Hasibuan, M. K., Zuanda, A., dan Siregar, S. S. (2020). Dampak stres kerja, kualitas pribadi, dan sikap kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Wilayah Kota Pahangsidimbuan. Riset Manajemen dan Bisnis, 5(2), 254–265 di JRMB.

Sugiyono (2013). Metode penelitian: kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Sintaasih, Desak Ketut; ALPABETA, CV.

Supartha, Wayan Gede. (2017). Tinjauan Aplikasi Penelitian, Studi Kasus, Teori, dan Perilaku Organisasi. Denpasar: Riwayat Hidup Setia Bakti.

Yusuf, T., Baptista Halik, J., & Nurlia, N. (2019). Analisis Kualitas Kehidupan Kerja (Quality Of Work Life) Terhadap Kinerja (Performance) pegawai RSUD Dr. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan. *Jurnal GeoEkonomi*, *10*(2), 199–218. https://doi.org/10.36277/geoekonomi.v10i2.96