

PENGARUH KEPERIBADIAN DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS REGISTRASI KEPENDUDUKAN ACEH

Nailul Muna^{*1}, Nasir², Ijal Fahmi³

¹Program Studi Manajemen Universitas Serambi Mekkah

^{2,3}Dosen Program Studi Manajemen Universitas Serambi Mekkah

¹nailulmuna1702@gmail.com

²nasir@serambimekkah.ac.id

³ijalfahmi@serambimekkah.ac.id

ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kepribadian dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Registrasi Kependudukan Aceh. Objek dalam penelitian ini yaitu Dinas Registrasi Kependudukan Aceh. Populasi dan sampel penelitian ini sebanyak 78 responden. Metode pengumpulan data melalui daftar pertanyaan/kuisioner dan studi dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda, uji bersama-sama dan uji parsial dimaksud untuk mengetahui secara bersama-sama dan secara parsial pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$). Pengujian dan analisis dilakukan dengan menggunakan perangkat SPSS Versi 23 dengan formulasi regresi linier berganda, dimana diperoleh nilai konstanta sebesar 4,009 dan nilai koefisien regresi variabel kepribadian sebesar 25,7% serta nilai koefisien regresi variabel kemampuan kerja sebesar 23,5%. Hasil uji secara simultan antara variabel Kepribadian dan Kemampuan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Registrasi Kependudukan Aceh dengan nilai F_{hitung} (6,246) lebih besar dari F_{tabel} (3,122). Kemudian secara parsial yaitu Kepribadian berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Registrasi Kependudukan Aceh dengan nilai t_{hitung} (2,699) lebih besar dari nilai t_{tabel} (1,993) nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$. Kemampuan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Registrasi Kependudukan Aceh dengan nilai t_{hitung} (2,175) lebih besar dari nilai t_{tabel} (1,993) nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$.

Kata kunci: *Kepribadian, Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Dinas Registrasi Kependudukan Aceh (DRKA) dibentuk pada tanggal 5 Maret Tahun 2012 bagian dari amanah Undang-Undang Pemerintah Aceh (UUPA). Dinas Registrasi Kependudukan Aceh (DRKA) adalah suatu instansi pemerintah yang melaksanakan tugas umum pemerintah dan pembangunan dibidang kependudukan dan pencatatan sipil. Dinas Registrasi Kependudukan Aceh (DRKA) tentunya memiliki banyak karyawan yang tersebar di empat bidang terdiri dari bidang pendaftaran penduduk, bidang pengelolaan informasi administrasi kependudukan, bidang kelembagaan, dan bidang pencatatan sipil.

Berdasarkan beberapa permasalahan yang perlu dipertimbangkan di Dinas Registrasi Kependudukan Aceh (DRKA) terkait dengan pengembangan sumber daya manusia khususnya pada kepribadian dan kemampuan kerja karyawan. Kepribadian karyawan dapat terlihat pada perilaku mereka sehari-hari, setiap karyawan memiliki kepribadian yang berbeda-beda, sehingga cara mereka dalam menanggapi suatu permasalahan yang ada pun berbeda-beda. Dan kemampuan kerja disetiap karyawan pastinya tidak sama untuk meningkatkan kemampuan kerja agar setiap karyawan mampu bekerja dengan baik. Pekerjaan yang dilakukan dengan baik, dengan kemampuan kerja yang sesuai dengan jenis pekerjaan yang diberikan kepada seorang

karyawan tentunya akan meningkatkan kinerja, sehingga mendorong tercapainya suatu tujuan yang telah ditetapkan.

Kinerja karyawan dalam instansi merupakan salah satu faktor yang diharapkan dapat mendukung tercapainya sasaran, tujuan, visi dan misi instansi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan dan tolak ukur yang akan ditetapkan oleh instansi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang telah ditetapkan dalam instansi, maka kinerja karyawan tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya. Kepribadian merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja dimana kepribadian setiap individu memiliki ciri kepribadian yang tidak sama dengan individu lainnya dan tidak bisa diubah secara mudah sesuai dengan kehendak seseorang. Demikian halnya dengan Kemampuan kerja yang dimiliki karyawan dapat mencerminkan kinerja yang akan dihasilkan atau diperoleh oleh karyawan. Kemampuan yang dimiliki oleh karyawan berperan penting sebab karyawan mampu untuk menyesuaikan diri dan beradaptasi dalam lingkungan instansi.

METODE PENELITIAN

Populasi Dan Sampel Penelitian.

Menurut Sugiyono (2018:117) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan pada Dinas Registrasi Kependudukan Aceh sebanyak 78 orang.

Menurut Sugiyono (2015:90) apabila jumlah populasi kurang dari 100 orang maka dapat diambil secara keseluruhan sebagai sampel dalam penelitian. Adapun populasi pada karyawan Dinas Registrasi Kependudukan Aceh kurang dari 100 orang, teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sensus maka sampel yang diambil keseluruhan populasi karyawan pada Dinas Registrasi Kependudukan Aceh sebanyak 78 orang.

Operasionalisasi Variabel

Menurut Sugiyono (2017:39) mengemukakan bahwa variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan. Dalam penelitian ini ada dua variabel yang digunakan yaitu variabel bebas (*independent*) dan variabel terikat (*dependent*). Berikut penjelasannya:

1. Variabel Bebas (*independent*)

Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya *variabel independent* (bebas) dalam penelitian ini adalah kepribadian dan kemampuan kerja.

2. Variabel Terikat (*dependent*)

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya *variabel dependent* (bebas). Dalam penelitian ini yang menjadi *variabel dependent* (terikat) adalah kinerja karyawan.

Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan model analisis regresi linier berganda mengacu kepada Sugiyono (2017:313) dengan formula sebagai berikut.

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

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

α = Konstanta

X_1 = Kepribadian

X_2 = Kemampuan Kerja

β_1, β_2 = Koefisien X_1, X_2

ε = Error Term

Pengujian Hipotesis

Uji F (Simultan)

Untuk menguji tingkat signifikan variabel bebas (X_1, X_2) dengan uji F secara bersama-sama (secara serentak) terhadap variabel terikat (Y) dengan ketentuan apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada tingkat keyakinan 95% H_a diterima dan H_0 ditolak. Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka hipotesis H_0 diterima atau sebaliknya hipotesis H_a ditolak.

H_{01} : Jika $\beta_1; \beta_2 = 0$; maka H_0 diterima, H_a ditolak. Artinya kepribadian dan kemampuan kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Registrasi Kependudukan Aceh.

H_{a1} : Jika $\beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$; maka H_a diterima, H_0 ditolak. Artinya kepribadian dan kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Registrasi Kependudukan Aceh.

Uji t (Parsial)

Untuk menguji apakah variabel independen berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen digunakan uji t dengan ketentuan apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada tingkat keyakinan 95% H_a diterima dan H_0 ditolak. Sebaliknya apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ H_0 diterima dan H_a di tolak. Pengujian hipotesis pada penelitian ini adalah:

H_{02} : Jika $\beta_1 = 0$; maka H_0 diterima, H_a ditolak. Artinya kepribadian tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Dinas Registrasi Kependudukan Aceh.

H_{a2} : Jika $\beta_1 \neq 0$; maka H_0 ditolak, H_a diterima. Artinya kepribadian berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Dinas Registrasi Kependudukan Aceh.

H_{03} : Jika $\beta_2 = 0$; maka H_0 diterima, H_a ditolak. Artinya kemampuan kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Dinas Registrasi Kependudukan Aceh.

H_{a3} : Jika $\beta_2 \neq 0$; maka H_0 ditolak, H_a diterima. Artinya kemampuan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Dinas Reristrasi Kependudukan Aceh.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil regresi linier berganda dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1
Pengaruh variabel bebas terhadap Kinerja Karyawan

Nama variabel	B	Standar Error	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.
Konstanta	4,009	0,615	4,338	1,993	0,000
Kepribadian	0,257	0,095	2,699	1,993	0,009
Kemampuan kerja	0,235	0,108	2,175	1,993	0,033

Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel 1 maka diperoleh persamaan regresi linier berganda :

$$Y = 4,009 + 0,257X_1 + 0,235X_2 + e$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diketahui hasil penelitian, dimana nilai konstanta adalah 4,009 artinya bila mana kepribadian (X_1) dan kemampuan kerja (X_2), dianggap konstan, maka kinerja karyawan pada Dinas Registrasi Kependudukan Aceh, adalah sebesar 4,009 pada satuan skala likert. Selanjutnya koefisien regresi kepribadian (X_1) sebesar 0,257. Artinya setiap 1% perubahan dalam variabel kepribadian akan meningkatkan kinerja karyawan pada Dinas Registrasi Kependudukan Aceh sebesar 25,7% dengan asumsi variabel kemampuan kerja (X_2) dianggap konstan. Koefisien regresi kemampuan kerja (X_2) sebesar 0,235. Artinya setiap 1% perubahan dalam variabel kemampuan kerja secara relatif akan meningkatkan kinerja karyawan pada Dinas Registrasi Kependudukan Aceh sebesar 23,5% dengan asumsi variabel kepribadian (X_1) dianggap konstan.

Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui seberapa besar kenaikan suatu linier dapat dijelaskan melalui hubungan antara variabel-variabel (korelasi). Jika seluruh nilai dari variabel-variabel tersebut dapat memenuhi suatu persamaan dengan benar, maka dapat dikatakan terdapat korelasi yang sempurna dalam model analisis ini. Dari output SPSS dapat diketahui tingkat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat antara lain:

Tabel 2
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,678 ^a	0,543	0,520	0,38382

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

Berdasarkan dari output komputer yang ada pada Tabel 2 maka diperoleh koefisien korelasi (R) dalam penelitian diperoleh nilai sebesar 0,678 di mana dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar 67,8%. Artinya faktor kepribadian (X_1) dan kemampuan kerja (X_2) mempunyai hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan pada Dinas Registrasi Kependudukan Aceh.

Sementara itu koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh dengan nilai sebesar 0,520 artinya bahwa sebesar 52% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (kinerja karyawan pada Dinas Registrasi Kependudukan Aceh) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan kepribadian (X_1) dan kemampuan kerja (X_2). Sedangkan selebihnya sebesar 48 % dijelaskan oleh faktor-faktor lain.

Pembuktian Hipotesis Uji Simultan (Uji F)

Untuk menguji pengaruh kepribadian dan kemampuan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Registrasi Kependudukan Aceh digunakan uji Statistik F (uji F). Apabila nilai $F_{hitung} > \text{nilai } F_{Tabel}$, maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Sebaliknya apabila nilai $F_{hitung} < \text{nilai } F_{Tabel}$, maka H_{03} diterima dan H_{a3} ditolak. Hasil uji simultan dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F _{hitung}	F _{Tabel}	Sig.
1	Regression	1,840	2	,920	6,246	3,122	.000 ^b
	Residual	11,049	75	,147			
	Total	12,889	77				

Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 6,246 dengan signifikansi 0,000, sedangkan F_{table} pada tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$ adalah 3,122. Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{table} , maka F_{hitung} (6,246) lebih besar dari F_{table} (3,122). Keputusannya adalah menerima H_{a3} dan menolak H_{o3} , artinya kepribadian dan kemampuan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Registrasi Kependudukan Aceh.

Uji Parsial (Uji t)

1. Pengaruh Kepribadian (X_1)

Pengaruh kepribadian (X_1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 1 nilai t_{hitung} (2,699) lebih besar dari t_{tabel} (1,993), maka keputusannya adalah menolak H_{o1} dan menerima H_{a1} . Dari hasil uji secara parsial bahwa kepribadian berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Registrasi Kependudukan Aceh.

2. Pengaruh Kemampuan kerja (X_2)

Pengaruh kemampuan kerja terhadap variabel kinerja karyawan (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 1 nilai t_{hitung} (2,175) lebih besar dari nilai t_{tabel} (1,993) nilai $t_{hitung} >$ nilai t_{tabel} , maka keputusannya adalah menolak H_{o2} dan menerima H_{a2} . Dari hasil uji secara parsial bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Dinas Registrasi Kependudukan Aceh.

HASIL

Kepribadian dan kemampuan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Registrasi Kependudukan Aceh. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari Zhavier (2019) dan Saputra (2019) serta Sinuhaji (2014) karena variabel kepribadian dan kemampuan kerja sama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya kepribadian dan kemampuan kerja maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Dari hasil uji secara parsial bahwa kepribadian berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Registrasi Kependudukan Aceh. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari Zhavier (2019) dan Saputra (2019) serta Sinuhaji (2014) karena variabel kepribadian yang diteliti sama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kepribadian diyakini dengan keseluruhan sikap, ekspresi, perasaan, tempramen, ciri khas dan juga perilaku seseorang. Sikap perasaan ekspresi dan tempramen tersebut akan terwujud dalam tindakan seseorang kalau dihadapkan kepada situasi tertentu. Selanjutnya kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Dinas Registrasi Kependudukan Aceh.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari Zhavier (2019) dan Sinuhaji (2014) karena variabel kemampuan kerja yang diteliti sama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kemampuan kerja yang diberikan maka semakin meningkat kinerja karyawan. Kemampuan kerja baik dapat mendukung kelancaran kerja karyawan. Kemampuan karyawan dapat dilihat dari potensi yang mendukung diri seseorang untuk mendapatkan kinerja yang optimal. Kemampuan kerja pada dasarnya sangat berpengaruh terhadap mutu atau bobot hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan. Hal ini dapat dimengerti karena dalam kemampuan kerja terdapat berbagai potensi kecakapan, ketrampilan, serta potensi lain yang mendukung yang tercermin dalam kondisi fisik dan psikis. Sehingga kemampuan kerja dapat menentukan kinerja karyawan dalam sebuah organisasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian, pengolahan, dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan :

1. Kepribadian dan kemampuan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Registrasi Kependudukan Aceh dengan nilai F_{hitung} (6,246) lebih besar dari F_{tabel} (3,122) dengan nilai β sebesar 4,009.
2. Kepribadian berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Registrasi Kependudukan Aceh dengan nilai t_{hitung} (2,699) lebih besar dari t_{tabel} (1,993) dengan nilai β sebesar 0,257.
3. Kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Registrasi Kependudukan Aceh dengan nilai t_{hitung} (2,175) lebih besar dari t_{tabel} (1,993) dengan nilai β sebesar 0,235.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arini, K. R. 2015. Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula) Djombang Baru). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 universitas Brawijaya*, 22(1), 1-9.
- Fatmala, Kiki. 2019. Pengaruh Kepribadian Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kota Pematangsiantar. *Jurnal Manajemen Maker*. Vol. 5, No. 1
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan. Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Raharjo, Paramita & Warso. 2016. Pengaruh Kemampuan Kerja, Pengalaman dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Kompetensi Kerja Sebagai Variabel Intervening (studi kasus pada KUD "PATI KOTA" Kabupaten Pati). *Journal Of Management*. Vol.2 (2).
- Robbins, S.P. dan Judge, T.A. 2014. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)* Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.

- Saputra, Rendra Aji, *et al.* 2019. Pengaruh Kemampuan, Kepribadian, Dan Sikap Terhadap Semangat Kerja Dan Kinerja Karyawan Pt. Prima Rintis Kota Pekanbaru. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*. Vol 11, No 2.
- Sinuhaji, Effendi. 2014. Pengaruh Kepribadian, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja SDM Outsourcing pada PT. Catur Karya Sentosa Medan. *Jurnal Ilman*. Vol. 1, No. 1.
- Salem, GM., Eltwansy MS, Waly EH and Bakry HM. 2017. Kemampuan Kerja (workability), Individual And Lifestyle Aspects Among Zagazig University Employees. *Egyptian Journal of Occupational Medicine*, 41 (2): 205-216.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Zhaviery, Hizrian Fariz, *et al.* 2019. Pengaruh Kepribadian Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Umkm Sasirangan Di Kota Banjarmasin. *Jurnal Sains Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol 3, No. 1, Hal 35-41.