
PENGARUH FAKTOR KEPERIBADIAN PEGAWAI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR REGIONAL XII BKN PEKANBARU

Sri Indarti, Susi Hendriani dan Mutia Mahda

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Riau
Kampus Bina Widya Km 12,5 Simpang Baru, Pekanbaru

ABSTRAK

This study aims to investigate the influence of personality and environmental factors on the performance of employees working at the Regional Office XII BKN Pekanbaru. The analytical method used in this research is descriptive statistical analysis method and multiple linear regression analysis.

This research uses a survey method, where as many as 48 employees were sampled prior to hypothesis testing, the primary data questionnaire validity and tested first realibilitasnya using SPSS version 17. The regression equation was then tested with analysis of classical assumption of normality test, multicollinearity, heteroscedasticity test, autocorrelation test and linearity test analysis of the relationship of independent variables with the dependent variable is done by analysis of t test, F test, determinant coefficient (adjusted R^2) and correlation coefficient (R).

The results showed an employee's personality and work environment simultaneously (together) have a significant effect on the performance of employees in an employee's personality persial significant effect on the performance of employees, where the indicator accuracy (conscientiousness) and breadth indicators (extraversion). For the working environment persial significant effect on the performance of employees, where the physical work environment indicator gets low value that needs to be done to repair the physical working conditions.

Kata Kunci : Employee Personality, Work Environment, Employee Performance

PENDAHULUAN

Kinerja birokrasi menjadi isu yang semakin strategis. Perbaikan kinerja birokrasi memiliki implikasi yang luas dalam kehidupan masyarakat, terutama dalam memperbaiki tingkat kepercayaan masyarakat kepada pemerintah. Buruknya kinerja birokrasi selama ini menjadi salah satu faktor penting yang mendorong munculnya krisis kepercayaan masyarakat kepada pemerintah.

Pengukuran kinerja pemerintah sudah seharusnya diterjemahkan sebagai suatu kegiatan evaluasi untuk menilai atau melihat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan tugas dan fungsi yang dibebankan kepadanya (Nugroho, 2000).

Laporan Pengukuran Kinerja Kegiatan (PPK) seperti yang terlihat pada Tabel 1, menjadi laporan hasil kinerja tahunan yang rutin diserahkan oleh Kanreg kepada BKN pusat di Jakarta. Didalamnya tercantum target dan hasil penyelesaian dari tugas-tugas tiap bidang yang ada. Pada Tabel 1 terlihat data penurunan pencapaian target. Hal ini disebabkan karena adanya perubahan *Standard Operation Procedure* (SOP) dalam menyelesaikan pekerjaan. Dimana pada awalnya, pekerjaan yang ada diselesaikan secara manual, harus diubah dan diselesaikan secara sistem komputerisasi yang disebut SAPK (Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian) yang terintegrasi dengan *server database* Pusat di Jakarta. Perubahan SOP ini membuat penyelesaian pekerjaan menjadi terlambat sehingga target penyelesaian pekerjaan tidak maksimal.

Tabel 1 : Pengukuran Kinerja Kanreg XII BKN Pekanbaru Tahun 2011

No	Bidang	Uraian Tugas	Target	Realisasi	Persentase Pencapaian Target
1.	Informasi Kepegawaian	Penetapan NIP CPNS	8.600	8.319	96,73%
2.	Mutasi	Kenaikan Pangkat	48.534	40.759	83,98%
		Peninjauan Masa Kerja	251	75	29,88%
		Pindah Instansi	429	429	100%
3.	Status Kepegawaian & Pensiun	Pensiun BUP dengan KPP	4.560	4.138	90,75%
		Pensiun BUP Non KPP	108	91	84,26%
		Pensiun Janda/Duda dengan KPP	588	577	98,13%
		Pensiun Janda/Duda	252	252	100%
		KARPEG	23.178	23.178	100%
		KARIS	8.184	8.184	100%
		KARSU	13.373	10.550	78,89%

Sumber : Laporan Pengukuran Kinerja Kegiatan Tahun 2011, Bagian Umum Kanreg XII

Secara garis besar, penurunan target penyelesaian pekerjaan pada tahun 2011 disebabkan beberapa hal seperti: Perubahan SOP dari manual ke sistem komputer. Hal ini jelas merubah cara bekerja pegawai, dimana terdapat pegawai yang merasa perubahan ini membuat penyelesaian pekerjaan menjadi lambat. *Mindset* seperti ini lebih banyak dijumpai pada pegawai senior. Keengganan belajar dan menerima perubahan sistem ini, terkait dengan sikap/prilaku pegawai yang tidak terbuka untuk mempelajari hal baru. Selain itu sistem yang digunakan masih dalam tahap pengembangan, sehingga masih banyak *error* yang tidak bisa diperbaiki dengan cepat. Tidak mahirnya pegawai dalam penggunaan sistem walaupun telah diberikan pelatihan. Dan Tidak baiknya alat pendukung sistem.

Belum terpasangnya infrastruktur berupa *fiber optic* khusus dari PT Telkom dengan *bandwith* yang memadai, membuat sistem tidak dapat beroperasi dengan baik. Kurangnya jumlah komputer dengan spesifikasi yang baik juga dikeluhkan oleh pegawai, karena komputer yang ada tidak didukung spesifikasi yang baik untuk sistem tersebut. Untuk itu perlu melakukan *upgrade operating system* dan menambahkan aplikasi pendukung yang tidak semuanya dapat berjalan dengan baik pada komputer dengan spesifikasi rendah.

Lingkungan kerja pun dinilai pegawai kurang mendukung penyelesaian pekerjaan. Dimana pegawai merasa ruang kerja yang ada tidak memberikan kenyamanan dalam bekerja. Hal ini disebabkan besarnya ruang kerja dan jumlah pegawai yang tidak memadai serta tidak adanya ruang penyimpanan berkas sehingga berkas yang ada berserakan disekitar meja kerja. Keluhan pegawai atas kerusakan alat kerja ataupun kurang nyamannya ruang kerja tidak mendapat tanggapan dari Instansi/atasan.

Timple dalam Mangkunegara (2005) menyatakan bahwa pencapaian kinerja dipengaruhi oleh faktor internal (*dispositional*) dan faktor eksternal. Dimana faktor internal dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang, dan faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari lingkungannya, seperti perilaku, sikap, dan tindakan dari rekan-rekan kerja, bawahan, atau pimpinannya, fasilitas kerja, dan iklim organisasi. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan James dan Simmons (2007) menyatakan bahwa terdapat hubungan antara kepribadian, lingkungan dan kinerja pegawai. Dimana pada penelitian tersebut dimensi kepribadian menyenangkan (*agreeableness*), wawasan ekstra (*extraversion*) dan ketelitian (*conscientiousness*) berpengaruh signifikan terhadap lingkungan kerja yang berorientasi hasil sedangkan dua variabel lingkungan kerja, yaitu pemeliharaan sistem (*system maintenance*) dan dimensi hubungan (*relationship dimension*), tidak secara signifikan mempengaruhi kepribadian dan kinerja pegawai. Adapun perumusan masalah adalah :

1. Apakah kepribadian pegawai dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai?
2. Apakah kepribadian pegawai memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai?
3. Apakah faktor lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai?

Penelitian bertujuan untuk :

1. Untuk menganalisis pengaruh kepribadian pegawai dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai.
2. Untuk menganalisis pengaruh kepribadian pegawai terhadap kinerja pegawai.
3. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Mangkuprawira dan Hubeis (2007) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana agar diperoleh hasil sesuai standar perusahaan. Mangkunegara (2005) merumuskan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas, dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan yang dimaksud dimensi kinerja ialah ukuran-ukuran dan penilaian dari perilaku yang aktual di tempat bekerja, dimana dimensi kinerja meliputi: (1) kualitas output, (2) kuantitas output, (3) waktu kerja, (4) kerjasama dengan rekan kerja.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja individu. Gibson et.al (1996:53) mengelompokkan variabel-variabel yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu; variabel individu, variabel psikologi, dan variabel organisasi. Variabel individu meliputi kemampuan, keterampilan, latar belakang dan demografis. Variabel psikologi terdiri dari kepribadian, persepsi, motivasi dan kepuasan kerja, sedangkan variabel organisasi meliputi kepemimpinan, imbalan, lingkungan dan budaya organisasi. Timple dalam Mangkunegara (2005) menyatakan bahwa pencapaian kinerja dipengaruhi oleh faktor internal (*dispositional*), yaitu dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang, dan faktor eksternal, yaitu faktor yang berasal dari lingkungannya, seperti perilaku, sikap, dan tindakan dari rekan-rekan kerja, bawahan, atau pimpinannya, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.

Dari beberapa pendapat ahli diketahui bahwa salah satu yang mempengaruhi kinerja adalah variabel psikologi, yaitu kepribadian. Secara umum, manusia mengartikan kepribadian dalam berbagai versi, namun dapat dikelompokkan kedalam dua pendekatan. Pertama, kepribadian seseorang dinilai berdasarkan kemampuannya memperoleh reaksi-reaksi positif dari berbagai orang dalam berbagai keadaan. Kedua memandang kepribadian seseorang sebagai kesan yang paling kentara yang ditunjukkan seseorang terhadap orang lain.

Ada banyak sekali pengertian mengenai kepribadian, Luthans (2005) mendefinisikan bahwa kepribadian berarti bagaimana orang mempengaruhi orang lain dan bagaimana mereka memahami dan memandang dirinya, juga bagaimana pola ukur karakter dalam dan karakter luar mereka mengukur trait (sifat/ciri) dan interaksi antara manusia dengan situasi/keadaan.

Salah satu model yang lazim dipakai untuk menjelaskan sifat atau karakter atau bagian dari dimensi kepribadian seseorang adalah *The Big Five Personality*. Model ini merupakan pendekatan dalam psikologi kepribadian yang menggolongkan *trait* kepribadian dengan analisis faktor. Tokoh pelopornya adalah Allport dan Cattell.

Dalam model ini, kepribadian dilihat dari lima *traits*, yaitu *extraversion*, *agreeableness*, *conscientiousness*, *neuroticism* atau *emotional stability* dan *openness to experiences* (Costa and McCrae, 1992).

Tabel 2 : Dimensi Kepribadian

<i>Personality Dimension</i>	<i>Characteristics of a Person Scoring Positively on the Dimension</i>
<i>1. Extraversion</i>	<i>Outgoing, talkative, sociable, assertive</i>
<i>2. Agreeableness</i>	<i>Trusting, good-natured, cooperative, softhearted</i>
<i>3. Conscientiousness</i>	<i>Dependable, responsible, achievement oriented, persistent</i>
<i>4. Emotional Stability</i>	<i>Relaxed, secure, unworried</i>
<i>5. Openness to experiences</i>	<i>Intellectual, imaginative, curious, broad-minded</i>

Sumber : Kreitner dan Kinicki (2009)

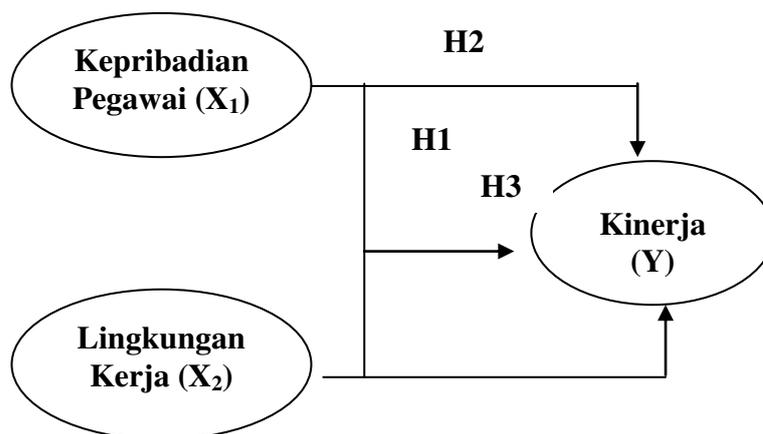
Selain kepribadian, lingkungan kerja juga mempengaruhi kinerja pegawai. Dimana lingkungan kerja adalah tempat di mana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif.

Menurut Nitisemito (2001), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai.

Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas, sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Untuk memudahkan pemahaman pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent*, dapat dilihat model kerangka pemikiran penelitian pada Gambar 1.

Gambar 1 : Model Penelitian



Sumber : Luthans (2005); Sedarmayanti (2007)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian dengan metode kuantitatif yang kemudian akan digunakan desain deskriptif untuk menjelaskan pola hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Untuk membuktikan hipotesis penelitian digunakan analisis regresi berganda. Hipotesis yang telah dikemukakan dapat dirumuskan dalam persamaan regresi linear berganda, karena terdapat lebih dari satu *independent variabel*:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e \dots \dots \dots (1)$$

Y = Variabel Kinerja Pegawai

X₁ = Variabel Kepribadian

X₂ = Variabel Lingkungan Kerja

a = Konstanta

β₁, β₂ = Koefisien Regresi

e = Faktor galat (*error*), kesalahan pengganggu

Tabel 3 : Operasionalisasi Variabel

No.	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1.	Kinerja Pegawai	Hasil Kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2005)	1. Kualitas yang dihasilkan 2. Kuantitas yang dihasilkan 3. Ketepatan waktu (waktu kerja) 4. Kerja sama Sumber: Mangkunegara (2005)	Ordinal
2.	Kepribadian Pegawai	Merupakan kombinasi dari kondisi fisik yang stabil dan karakteristik mental yang dapat memberikan satu identitas tersendiri dari masing-masing karyawan yang ada diperusahaan. (Kreitner dan Kinicki, 2008)	1. Wawasan yang luas (<i>extraversion</i>) 2. Menyenangkan (<i>agreeableness</i>) 3. Ketelitian (<i>Conscientiousness</i>) 4. Kestabilan emosi (<i>Emotional Stability</i>) 5. Keterbukaan pada pengalaman (<i>Openness to Experience</i>) Sumber: Kreitner dan Kinicki (2009)	Ordinal
3.	Lingkungan Kerja	Merupakan faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi (Sihombing, 2004)	1. Ketersediaan alat penunjang pekerjaan 2. Fasilitas kantor 3. Hubungan antar karyawan 4. Hubungan bawahan dengan atasan (dan sebaliknya) Sumber: Sedarmayanti (2001)	Ordinal

Data primer yang diperlukan dalam penelitian ini diperoleh melalui wawancara dan penyebaran angket (kuesioner) penelitian kepada para responden. Untuk data sekunder diperoleh melalui bagian arsip pada organisasi ini.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Regional XII BKN Pekanbaru yang berjumlah 48 orang pegawai.

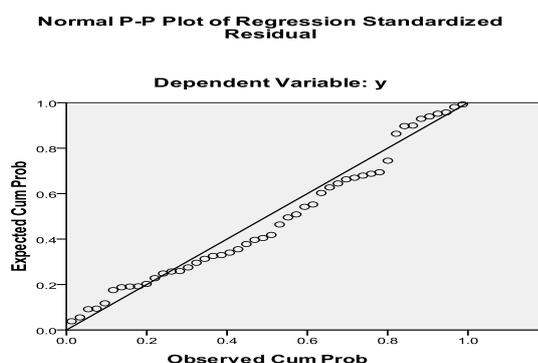
Rancangan uji hipotesis dilakukan dengan bantuan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 17. Dengan bantuan program SPSS, dilakukan pengujian-pengujian yang meliputi uji instrumen pengumpulan data, uji asumsi dasar, dan uji penyimpangan asumsi klasik.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dalam penelitian ini digunakan *normal probability plot* (normal P-P Plot). Jika sebaran data berada disekitar garis diagonal maka dapat ditarik kesimpulan bahwa data terdistribusi dengan normal. Dapat dilihat pada Gambar 2 :

Gambar 2 : Grafik Normal Probability Plot-Uji Normalitas Data



Sumber : Data olahan SPSS 17.0

Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah keadaan di mana antara dua variabel independen atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna. Hasil uji multikolinearitas pada Tabel 4 menunjukkan bahwa masing-masing variabel kepribadian dan lingkungan kerja memiliki *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10. Artinya antarvariabel independen tidak terjadi masalah multikolinearitas.

Tabel 4 Nilai Coefficients^(a) Hasil Pengujian Multikolinearitas Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	28.066	5.215		5.382	.000		
	kepribadian	.147	.071	.302	2.069	.045	.913	1.096
	lingkungan	.075	.058	.190	1.729	.021	.913	1.096

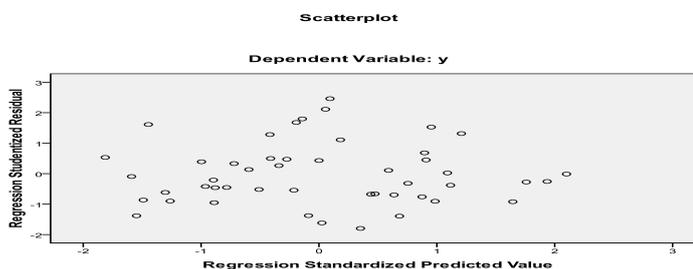
a. Dependent Variabel: kinerja

Sumber : Data olahan SPSS 17.0

Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas, yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Syarat yang harus dipenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heteroskedastisitas.

Gambar 3 : Grafik Scatterplot Regresi-Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data olahan SPSS 17.0

Hasil uji heterokedastisitas terlihat dari Gambar 3, bahwa titik-titik menebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, yang berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi Kinerja Pegawai (Y) berdasarkan masukan variabel independennya.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi hanya dilakukan pada data time series dan tidak perlu dilakukan pada data cross section seperti pada kuesioner di mana pengukuran semua variabel dilakukan secara serempak pada saat yang bersamaan.

**Tabel 5 : Hasil Uji Statistik Durbin - Watson
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.502 ^a	.252	.412	2.65521	2.083

a. Predictors: (Constant), lingkungan, kepribadian

b. Dependent Variabel: kinerja

Sumber : Data olahan SPSS 17.0

Pada penelitian ini, signifikansi 0,05, nilai $n = \text{jumlah data} = 48$, dan $k = \text{jumlah variabel independen} = 2$. Pada Table A2 *Model Durbin-Watson With No Intercept*, pada $n = 48$ dan $k = 2$ dengan interpolasi didapat $dU = 1,623$. Sedangkan $4 - dU = 4 - 1,623 = 2,377$. Hasil uji autokorelasi pada Table 4 menunjukkan bahwa angka Durbin-Watson $d = +2,083$ terletak di antara dU dengan $4 - dU$ atau $1,623 < d < 2,377$ yang menunjukkan tidak ada autokorelasi, maka *model regresi linear dapat dipakai untuk pengujian*.

Pengaruh Kepribadian Pegawai dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis pertama menyatakan bahwa variabel kepribadian pegawai dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan menggunakan uji F, yang hasil pengujiannya dapat dilihat pada Tabel 6 :

**Tabel 6 : Hasil Uji ANOVA
ANOVA^b**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	17.036	2	29.310	4.137	.023 ^a
	Residual	523.503	45	11.633		
	Total	540.538	47			

a. Predictors: (Constant), lingkungan, kepribadian

b. Dependent Variabel: kinerja

Sumber : Data Olahan SPSS 17.0

Berdasarkan hasil uji ANOVA pada Tabel 6, menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 4,137 dengan nilai signifikansi 0,023. F_{tabel} untuk $N_1 = 2$; $N_2 = 45$, diperoleh nilai $F_{tabel} = 3,20$. Dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($4,137 > 3,22$) dan nilai signifikansi 0,023 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kepribadian Pegawai dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui presentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. *Adjusted R²* adalah nilai R^2 yang telah disesuaikan, nilai ini selalu lebih kecil dari R Square dan angka ini bisa memiliki harga negatif. Untuk regresi dengan lebih dari dua variabel bebas seperti pada penelitian ini, digunakan *Adjusted R²* sebagai koefisien determinasi. (Duwi Priyatno 2009: 79-81).

Tabel 7 : Hasil Uji R Determinan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.502 ^a	.252	.412	2.65521

a. Predictors: (Constant), lingkungan, kepribadian

b. Dependent Variabel: kinerja

Sumber : Data Olahan SPSS 17.00

Dari Tabel 7 tampak nilai R adalah 0,502 atau 50,2% menunjukkan bahwa korelasi/hubungan antara Kinerja dengan dua variabel independennya adalah kuat. Karena korelasi dianggap kuat apabila angkanya di atas 0,5 atau 50%. Nilai *Adjusted R²* adalah 0,412 yang artinya 42,2% variabel-variabel independen berupa Kepribadian dan Kinerja secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi variabel dependen (Kinerja Pegawai), sedangkan sisanya ($100\% - 42,2\% = 58,8\%$) dijelaskan oleh variabel lain.

Pengaruh Kepribadian Pegawai terhadap Kinerja Pegawai

Untuk menguji hipotesis yang kedua akan digunakan uji t, dimana hipotesis tersebut menyebutkan bahwa secara parsial, variabel kepribadian pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja yang hasil pengujiannya dapat dilihat pada Tabel Hasil Uji t:

Tabel 8 : Hasil Uji – t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Kesimpulan
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	28.066	5.215		5.382	.000	
kepribadian	.147	.071	.302	2.069	.045	Signifikan
lingkungan	.075	.058	.190	1.729	.021	Signifikan

a. Dependent Variabel: kinerja

Sumber : Data olahan SPSS 17.0

Tabel 8 menunjukkan hasil regresi secara parsial antara variabel Kepribadian Pegawai terhadap Kinerja Pegawai. Nilai t hitung variabel Kepribadian Pegawai (2,069) > t tabel (1,679), dengan nilai signifikansi < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kepribadian Pegawai berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis ketiga menyebutkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan Tabel 8 terlihat nilai t hitung variabel Lingkungan Kerja (1,729) > t tabel (1,679) dengan nilai signifikansi < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Uji Signifikansi Simultan

Nilai-nilai koefisien dapat dilihat pada Tabel 8 dan dimasukkan pada persamaan sebagai berikut :

$$Y = 28.066 + 0,147 X_1 + 0.075 X_2$$

Konstanta sebesar 28.066 menyatakan bahwa jika variabel independen dianggap konstan, maka rata-rata nilai kinerja pegawai adalah sebesar 28.066. Koefisien regresi kepribadian pegawai sebesar 0,147 atau 14,7% artinya jika variabel independen lainnya tetap dan kepribadian (X_1) mengalami kenaikan 1% maka kinerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 14,7%.

Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara X_1 (kepribadian) dengan kinerja. Semakin besar nilai X_1 maka semakin baik Y;

Koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,075 atau 7,5% artinya jika variabel independen lainnya tetap dan lingkungan (X_2) mengalami kenaikan 1% maka kinerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 7,5%.

Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara X_2 (lingkungan) dengan kinerja. Semakin besar nilai X_2 maka semakin baik Y . Hasil penelitian menunjukkan kinerja pegawai masih rendah. Atasan menilai rendah kinerja pegawai dikarenakan target pekerjaan yang tidak terpenuhi yang disebabkan oleh beban pekerjaan yang besar dan jumlah pegawai yang kurang. Tetapi nilai pada indikator rasa tanggung jawab dan ketelitian pegawai dalam bekerja adalah cukup. Hal ini menjadi poin penting bagi atasan karena pegawai dengan rasa tanggung jawab dan ketelitian akan mengurangi kesalahan dalam bekerja.

Dari hasil penelitian variabel kepribadian juga mendapat nilai rendah. Ini berarti responden (pegawai) tidak memiliki sikap dan perilaku yang dinilai baik dalam berorganisasi. Hal ini dapat disebabkan karena sebagian besar pegawai adalah pegawai dengan usia di bawah 30 tahun yang merupakan pegawai baru dengan masa kerja di bawah 5 tahun. Usia yang muda dan kurangnya pengalaman di dunia kerja tentu akan mempengaruhi cara pikir dan sikap ataupun perilaku keseharian mereka ditempat kerja. Pernyataan ini sesuai dengan Teori Kepribadian Carl Jung, yang menyatakan usia di bawah 30 tahun merupakan usia pertengahan yang ditandai dengan keinginan mengaktualisasikan diri. Pada usia ini, responden baru menghadapi dunia kerja, sehingga masih beradaptasi dengan lingkungan baru.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Murray R. Barrick, *et al* (2001), diperoleh kesimpulan bahwa indikator ketelitian (*conscientiousness*) dan wawasan yang luas (*extraversion*) merupakan prediktor yang baik untuk menilai kinerja pegawai. Karena dua indikator ini menunjukkan semangat kerja, cara kerja pegawai dan loyalitasnya terhadap pekerjaan dan instansi. Sehingga jika kedua indikator ini dinilai rendah, maka kinerja instansi pun akan rendah. Dan pada penelitian ini, kedua indikator ini belum mendapatkan nilai yang baik, yang menunjukkan masih banyak pegawai dengan kepribadian yang tidak menunjang peningkatan kinerja.

Indikator ketelitian (*conscientiousness*) merupakan indikator sikap yang menunjukkan rasa tanggung jawab dan kemauan berpikir maju mencapai prestasi. Indikator ketelitian pada penelitian ini menunjukkan nilai yang rendah. Yang berarti pegawai memiliki kepribadian yang malas, ceroboh dan tidak dapat diandalkan. Hal ini akan mengakibatkan rendahnya kinerja instansi. Sedangkan indikator wawasan yang luas (*extraversion*), responden mendapat nilai sedang (cukup) untuk kemampuan berempati terhadap perasaan orang lain.

Pegawai dengan kepribadian wawasan yang luas (*extraversion*) yang tinggi adalah pegawai yang aktif, penuh energi dan antusias serta memiliki rasa kekeluargaan yang tinggi, yang akan mendorong pegawai bekerja untuk instansinya. Menurut Debora dan Ali Seniati (2004), rendahnya indikator wawasan yang luas (*extraversion*) menunjukkan semakin rendah keterkaitan pegawai secara emosional dengan instansi. Dan dalam penelitian ini, tampak masih belum kuatnya keterkaitan pegawai secara emosional terhadap instansinya.

Tiga indikator lainnya yaitu menyenangkan (*agreeableness*), kestabilan emosi (*emotional stability*) dan keterbukaan pada pengalaman (*openness to experience*) juga mendapat nilai yang rendah. Ini menunjukkan bahwa pegawai masih memiliki sifat yang kurang baik seperti acuh, mementingkan diri sendiri, memiliki emosi yang tidak stabil dan kurang memiliki ketertarikan untuk mempelajari hal-hal baru ataupun meng-*update* diri dengan informasi-informasi.

Hasil penelitian menunjukkan pegawai merasa tidak nyaman dengan lingkungan kerja fisiknya. Hal ini terjadi karena pengaturan tata ruang dan sirkulasi udara yang tidak baik, ketiadaan gudang penyimpanan berkas/arsip yang memadai untuk menampung pekerjaan yang telah selesai sehingga tumpukan berkas masih tampak disekitar meja kerja, tidak tertatanya meja kerja dan AC yang sering rusak atau tidak tanggapnya instansi memperbaiki kerusakan alat kerja.

Sedangkan untuk indikator lingkungan kerja non fisik, responden memberikan nilai sedang (cukup). Dimana pegawai merasa atasan telah memberikan dukungan yang cukup untuk penyelesaian tugas.

Tetapi pegawai masih menilai rendah terhadap kurang tanggapnya instansi menanggapi keluhan pegawai. Karena menurut Salwa H Hasan, *et al* (2012), lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh dominan terhadap peningkatan kinerja pegawai. dimana instansi harus cepat tanggap menanggapi keluhan pegawai agar pegawai bisa bekerja dengan lebih baik lagi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Kepribadian dan lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Kepribadian secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam hal ini indikator ketelitian dan wawasan yang luas dinilai rendah, hal ini akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
3. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja fisik pegawai yang dinilai rendah pada indikator kenyamanan.

Saran

1. Untuk meningkatkan kinerja, instansi perlu memperbaiki kepribadian pegawainya, antara lain:
 - a. Memberikan pelatihan SAPK (Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian) secara kontinu kepada para pegawai. Dengan pelatihan yang kontinu, seluruh pegawai akan mengerti penggunaan sistem ini dan akan mempercepat proses penyelesaian pekerjaan.

- b. Memberikan pegawai kesempatan untuk bersosialisasi. Salah satu caranya dengan mengikutsertakan pegawai dalam Rapat Koordinasi (Rakor) antar BKD, memberikan kesempatan untuk mengikuti diklat di Kantor Pusat.
 - c. Hendaknya pegawai diberi kesempatan untuk mengikuti seleksi suatu jabatan. Sehingga tertarik untuk mengetahui hal baru sehingga dapat memacu diri untuk menambah pengetahuannya.
 - d. Memberikan kepercayaan kepada pegawai untuk melakukan pekerjaan diluar bidang keahliannya. Ini akan membuat pegawai merasa perlu meng-*update* dirinya dengan informasi terbaru.
2. Lingkungan kerja fisik yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai, antara lain yang dapat dilakukan instansi adalah:
- a. Penambahan alat kerja seperti komputer, alat *scan* maupun *printer* dengan spesifikasi yang baik.
 - b. Mengubah tata letak ruangan dengan memperhitungkan besar ruangan dan jumlah pegawai.
 - c. Pembangunan Gedung Tata Naskah ataupun penambahan lemari arsip.
 - d. Perlunya pemindahan Ruang CAT (*Computer Assisted Test*) sebagai ruang ujian untuk test CPNS. Karena letak Ruang CAT bersebelahan dengan ruang kerja pegawai. Dimana akan mengganggu konsentrasi pegawai dalam bekerja ketika *test* dilaksanakan.
3. Lingkungan kerja non fisik juga perlu mendapat perhatian dari instansi, antara lain yang dapat dilakukan adalah:
- a. Mengadakan *family gathering* atau kegiatan yang melibatkan kerja sama antar pegawai.
 - b. Secara kontinu melakukan *sharing knowledge* dimana pegawai akan saling bertukar pengetahuan atau informasi terkait pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alek S Nitisemito, 2001. *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Barrick, M,R., Michael K. Mount and Timothy A. Judge, 2001. *Personality and Performance at the Beginning of the New Millennium: What Do We Know and Where Do We Go Next*, Journal of Personality and Performance, Vol. 9 No. ½
- Hasan, Salwa., Nazir Aziz dan Muhammad Adam. 2012. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Aktivis pada Lembaga Swadaya Masyarakat di Kota Banda Aceh*. Jurnal Ilmu Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala; ISSN 2302-0199, Aceh.
- Kreitner Robert, Kinicki Angelo, 2009. *Organizational Behavior* Terjemahan Buku 2, Edisi Kelima, Penerbit PT Salemba Empat, Jakarta
- Luthans, Fred, 2005. *Perilaku Organisasi*, Edisi Pertama, Penerbit PT Andi, Yogyakarta

- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Penerbit PT Refika Aditama, Bandung
- Mangkuprawira dan Hubeis, 2007. *Manajemen Mutu SDM*, Penerbit Ghalia, Jakarta
- McCrae, R, R and Costa Jr., P.T, 1992. *Personality Trait Structure as a Human Universality*, Journal of American Psychologist, Vol. 52, No. 5, 509-516
- Nugroho, 2000. *Keperawatan Gerontik* Edisi Kedua, Jakarta: EGC
- Prabu, Anwar Mangkunegara, 2005. *Sumber Daya Manusia perusahaan*, Penerbit PT Remaja Rosdakarya, Bandung
- Purba, D E dan Ali Nina Liche Seniati, 2004. Pengaruh Kepribadian Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, Jurnal Sosial Humaniora, Vol. 8, NO. 3, 105-111, Universitas Indonesia, Jakarta
- Sedarmayanti, 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Penerbit PT Mandar Maju, Bandung
- Sugiyono, 2008. **Metode Penelitian Bisnis**, Cetakan kedua belas, Desember, Penerbit Alfabeta, Bandung. ISBN : 978-979-8433-24-5.
- Westerman, James W, and Bret L Simmons, 2007. *The Effect on the Personality Performance Relationship: An Exploratory Study*. Journal of Managerial Issues Vol. XIX Number 2