



## Research Article

## Pengaruh Kepribadian Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas XXX

Fauzi Farchan

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Wiralodra; [ismailrjufri@gmail.com](mailto:ismailrjufri@gmail.com)

Copyright © 2026 by Authors, Published by **Managing: Jurnal Bisnis dan Manajemen**. This is an open access article under the CC BY License <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Received : March 13, 2026

Revised : April 15, 2026

Accepted : May 17, 2026

Available online : June 15, 2026

**How to Cite:** Fauzi Farchan. (2026). The Influence of Personality and Work Discipline on the Performance of XXX Service Employees. *Managing: Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 61-76. <https://doi.org/10.61166/managing.v3i1.92>

### The Influence of Personality and Work Discipline on the Performance of XXX Service Employees

**Abstract.** All organizations strive to achieve their goals optimally. Organizational goals can be achieved through strong performance. However, several studies have shown that performance still falls short of expectations. Performance is influenced by several factors. However, this study focuses on personality and work discipline. This study aims to determine the influence of personality and work discipline on employee performance at Department XXX.

To analyze the influence of personality and work discipline on employee performance at Department XXX, both individually and collectively, the method used is descriptive and associative or correlational research using a quantitative approach. The population in this study was the personality, work discipline, and performance of all 58 structural employees at Department XXX. The sample size for this study was 47 employees, with data collection using a questionnaire. Data analysis techniques used multiple regression analysis, correlation, coefficient of determination, and relative contributions between the independent and dependent variables, both individually and collectively. Calculations were performed using SPSS version 25 software.

The results indicate that personality influences performance; Personality Variance can explain Performance Variance by 7.1%. There is an influence of Work Discipline on the Performance of XXX Service employees. Work Discipline Variance can explain Performance Variance by 11.8%; there is a joint influence of Personality and Work Discipline on Performance. Personality and Work Discipline Variance can explain Performance Variance by 24.3%. To improve performance, it is necessary to reconsider and improve personality and work discipline.

**Keywords:** Personality, Work Discipline, Performance.

**Abstrak.** Semua organisasi berusaha mencapai tujuan secara maksimal. Tujuan organisasi dapat dicapai dengan kinerja yang baik. Namun, ternyata dari beberapa hasil penelitian masih ada kinerja yang belum sesuai dengan harapan. Kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor. Namun, dalam penelitian ini, fokus pada kepribadian dan disiplin kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepribadian dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas XXX.

Untuk menganalisis pengaruh kepribadian dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas XXX baik sendiri-sendiri maupun bersama-sama. Metode yang digunakan adalah metode deskriptif dan metode penelitian hubungan (asosiatif research) atau korelasional dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah kepribadian, disiplin kerja, dan kinerja seluruh pegawai struktural Dinas XXX sebanyak 58 orang. Sampel penelitian ini berjumlah 47 orang pegawai dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi berganda, korelasi, koefisien determinasi, dan sumbangan relatif antara variabel bebas dengan variabel terikat baik secara sendiri-sendiri maupun bersama. Perhitungan menggunakan alat bantu Software SPSS versi 25.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kepribadian terhadap kinerja; Variansi Kepribadian dapat menjelaskan Variansi Kinerja sebesar 7,1%. Terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai Dinas XXX. Variansi Disiplin Kerja dapat menjelaskan Variansi Kinerja sebesar 11,8%; terdapat pengaruh secara bersama-sama Kepribadian dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. Variansi Kepribadian dan Disiplin Kerja dapat menjelaskan Variansi Kinerja sebesar 24,3%. Untuk memperbaiki kinerja, maka perlu mempertimbangkan dan meningkatkan kembali kepribadian dan disiplin kerja.

**Kata kunci:** Kepribadian, Disiplin Kerja, Kinerja.

## PENDAHULUAN

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja. Di antaranya kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja (Kasmir, 2019, p. 189). Dari banyaknya faktor tersebut, serta dari penelitian orang lain peneliti mengambil dua faktor yang berpengaruh yaitu kepribadian dan disiplin kerja.

Hal ini dikarenakan terdapat kepribadian yang berbeda-beda atau sifat ekstrasversi (ekstrover dan introver) pada diri setiap pegawai Dinas XXX yang dapat dikembangkan ke arah perilaku kerja yang positif sehingga diharapkan dapat mendorong kinerja yang optimal. Permasalahan mengenai kepribadian yang terjadi juga yaitu di antaranya tingkat kehati-hatian atau sifat orientasi detail pada

beberapa diri pegawai yang masih rendah yang menyebabkan menurunnya kualitas kinerja pegawai, serta mengenai sifat keterbukaan pada pengalaman yang masih rendah sehingga beberapa pegawai kurang menggunakan pengalaman yang telah diperoleh untuk menjadi pribadi yang lebih fleksibel dan inovatif sebagai upaya peningkatan kinerja mereka.

Di samping itu, disiplin kerja juga menjadi sesuatu hal yang penting dioptimalkan pegawai dalam upaya meningkatkan kinerja mereka, sehingga diharapkan dapat membantu tercapainya fungsi maupun tujuan Dinas XXX. Permasalahan disiplin kerja pada pegawai Dinas XXX juga terlihat dari data absensi yang mana masih banyak pegawai yang tidak tepat waktu masuk kerja maupun kembali ke kantor setelah jam istirahat usai sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan.

## **METODE PENELITIAN**

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode deskriptif dan metode penelitian hubungan (asosiatif research) atau korelasional dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Analisis data menggunakan alat bantu software SPSS Versi 25.

### **Populasi dan Sampel**

Dalam penelitian ini populasinya adalah Kepribadian, Disiplin Kerja, dan Kinerja pada Dinas XXX. Sampel dalam penelitian ini yaitu berasal dari jumlah keseluruhan pegawai struktural Dinas XXX yaitu 58 orang pegawai dikurangi 10 pegawai untuk dijadikan uji validitas dan reliabilitas, dan dikurangi 1 yaitu Kepala Dinas, sehingga total sampel yang akan digunakan sebanyak 47 pegawai.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Peneliti melakukan penelitian langsung di lapangan untuk memperoleh data yang diperlukan, dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik kuesioner (Angket).

### **Teknik Analisis Data**

- a) Analisis Deskriptif
- b) Menyusun Persamaan Regresi
- c) Uji Asumsi Klasik
  - 1) Linieritas Persamaan Regresi
  - 2) Uji Normalitas Residu Persamaan Regresi
  - 3) Multikolinieritas
  - 4) Heteroskedastisitas
  - 5) Menguji Signifikansi Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja (Uji-t)
  - 6) Menguji Signifikansi Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja (Uji-t)
  - 7) Menguji Signifikansi Pengaruh Kepribadian dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja (Uji-F)
- d) Analisis Korelasi, Koefisien Determinasi, dan Sumbangan Relatif

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Analisis Deskriptif Data

#### a) Mean dan Standar Deviasi

**Tabel 1**  
**Statistik Deskriptif**

	N	Mean	Std. Deviation
X <sub>1</sub>	47	41,34	3,059
X <sub>2</sub>	47	33,02	2,633
Y	47	46,64	3,319
Valid (listwise)	N47		

Sumber : Output SPSS 25 (data diolah)

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat bahwa jumlah sampel penelitian (N) adalah sebanyak 47 sampel dengan nilai rata-rata dan standar deviasi dari masing-masing variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini.

#### b) Kategori Jumlah Skor Per Indikator

**Tabel 2**  
**Data Kinerja Per Indikator**

No	Indikator	Rata-Rata	Kategori
1	Kualitas	7,40	Tinggi
2	Kuantitas	8,02	Tinggi
3	Ketepatan Waktu	8,06	Tinggi
4	Hubungan Antar Pegawai	7,47	Tinggi
5	Penekanan Biaya	7,68	Tinggi
6	Pengawasan	8,00	Tinggi

Berdasarkan Tabel 2, diketahui kinerja pegawai di Dinas XXX dengan rata-rata jumlah skor per indikator paling tinggi yang diberikan oleh atasan yaitu ketepatan waktu, sedangkan indikator terendah yaitu kualitas.

**Tabel 3**  
**Data Kepribadian Per Indikator**

No	Indikator	Rata-Rata	Kategori
1	Ekstraversi	8,60	Sangat Tinggi
2	Keramahan	8,38	Sangat Tinggi
3	Kehati-hatian	8,19	Tinggi
4	Stabilitas Emosional	8,17	Tinggi
5	Keterbukaan Pada Pengalaman	8,00	Tinggi

Berdasarkan Tabel 3, diketahui kepribadian pegawai di Dinas XXX dengan rata-rata jumlah skor per indikator paling tinggi yang diberikan oleh atasan yaitu ekstraversi, sedangkan indikator terendah yaitu keterbukaan pada pengalaman.

**Tabel 4**  
**Data Disiplin Kerja Per Indikator**

No	Indikator	Rata-Rata	Kategori
1	Taat Terhadap Aturan Waktu	8,00	Tinggi
2	Taat Terhadap Aturan Perusahaan	8,36	Sangat Tinggi
3	Taat Terhadap Aturan Perilaku Dalam Pekerjaan	8,15	Tinggi
4	Taat Terhadap Peraturan Lainnya di Perusahaan	8,51	Sangat Tinggi

Berdasarkan Tabel 4, diketahui disiplin kerja pegawai di Dinas XXX dengan rata-rata jumlah skor per indikator paling tinggi yang diberikan oleh atasan yaitu taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan, sedangkan indikator terendah yaitu taat terhadap aturan waktu.

## Analisis Regresi Sederhana dan Berganda

- 1) Regresi Kepribadian Atas Kinerja
- a) Persamaan Regresi

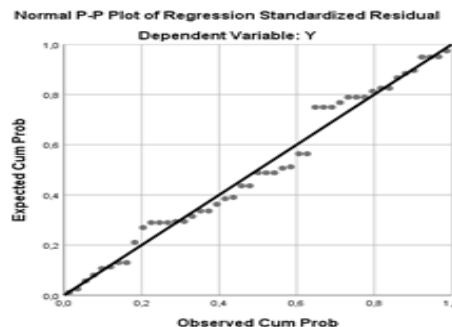
**Tabel 5**  
**Perhitungan Nilai Konstanta & Nilai Koefisien Regresi Kepribadian Atas Kinerja**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	29,760	6,212		4,791	,000
	X1	,408	,150	,376	2,725	,009

Sumber : Output SPSS 25 (data diolah)

Berdasarkan Tabel 5, diketahui persamaan regresi kepribadian atas kinerja diperoleh persamaan  $Y = 29,760 + 0,408 X_1$ . Nilai constanta adalah 29,760. Artinya, jika tidak terjadi perubahan variabel Kepribadian (Nilai  $X_1 = 0$ ) maka Kinerja pada Dinas XXX sebesar 29,760. Nilai koefisien regresi Kepribadian adalah 0,408. Artinya, jika variabel Kepribadian  $X_1$  meningkat sebesar (Satu-satuan), maka Kinerja pada Dinas XXX meningkat sebesar 0,408 satuan. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Kepribadian yang disediakan berpengaruh positif bagi Kinerja.

- c) Uji Normalitas Residu



Sumber : *Output* SPSS 25 (data diolah)

**Gambar 1**  
**Normalitas Plot Kepribadian Atas Kinerja**

Terlihat dari Gambar 1 di atas, bahwa plot atau titik-titik menyebar dan mengikuti arah garis diagonal, berada di sekitar dan di sepanjang garis 45 derajat.

Disimpulkan bahwa sample diambil dari populasi data yang berdistribusi normal (Senjaya, 2020, pp. 88–94).

c) Uji Linieartias Persamaan Regresi

**Tabel 6**  
**Uji Linieartias Persamaan Regresi Kepribadian Atas Kinerja**

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Kepribadian	Between Groups	(Combined) 228,451	13	17,573	2,083	,044
	Linearity	71,771	1	71,771	8,507	,006
	Deviation from Linearity	156,680	12	13,057	1,548	,157
Within Groups		278,400	33	8,436		
Total		506,851	46			

Sumber : *Output SPSS 25* (data diolah)

Berdasarkan Tabel 6, diketahui nilai Sig. Deviation from linearity sebesar  $0,157 > 0,05$ , maka dapat disimpulkan terdapat hubungan yang linier antara Kepribadian dengan Kinerja.

d) Uji Pengaruh (Parsial)

**Tabel 7**  
**Uji Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29,760	6,212		4,791	,000
	X1	,408	,150	,376	2,725	,009

a. Dependent Variable: Y

Sumber : *Output SPSS 25* (data diolah)

Berdasarkan Tabel 7, diketahui hasil uji parsial untuk variabel Kepribadian diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,009 < 0,05$  maka  $H_0$  di tolak. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial  $H_1$  yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh Kepribadian terhadap Kinerja.

2) Regresi Disiplin Kerja Atas Kinerja

a) Persamaan Regresi

**Tabel 8**  
**Perhitungan Nilai Konstanta & Nilai Koefisien Regresi Disiplin Kerja Atas Kinerja**

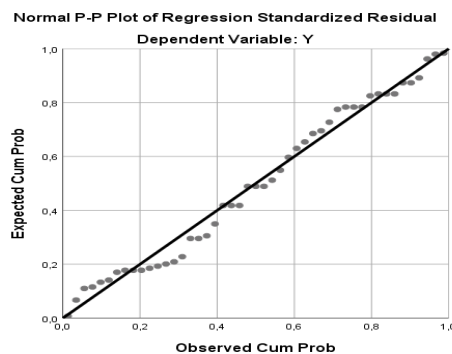
Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	28,692	5,616		5,109	,000
	X2	,543	,170	,431	3,206	,002

a. Dependent Variable: Y

Sumber : *Output SPSS 25 (data diolah)*

Berdasarkan Tabel 8, diketahui persamaan regresi Disiplin Kerja atas Kinerja diperoleh persamaan  $Y = 28,692 + 0,543 X_2$ . Nilai konstanta adalah 28,692, artinya jika tidak terjadi perubahan variabel Disiplin Kerja (Nilai  $X_2 = 0$ ) maka Kinerja pada Dinas XXX sebesar 28,692. Nilai koefisien regresi Disiplin Kerja adalah 0,543. Artinya, jika variabel Disiplin Kerja  $X_2$  meningkat sebesar (Satu-satuan), maka Kinerja pada Dinas XXX meningkat sebesar 0,543 satuan. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja yang disediakan berpengaruh positif bagi Kinerja.

b) Uji Normalitas Residu



**Gambar 2**  
**Normalitas Plot Disiplin Kerja Atas Kinerja**  
 Sumber : *Output SPSS 25 (data diolah)*

Terlihat dari Gambar 2 di atas, bahwa plot atau titik-titik menyebar dan mengikuti arah garis diagonal, berada di sekitar dan di sepanjang garis 45 derajat. Jadi, dapat disimpulkan bahwa sample diambil dari populasi data yang berdistribusi normal (Senjaya, 2020, pp. 88–94).

c) Uji Linieritas Persamaan Regresi

**Tabel 9**  
**Uji Linearitas Persamaan Regresi Disiplin Kerja Atas Kinerja**

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Disiplin Kerja	Between Groups	(Combined) 166,187	11	15,108	1,552	,157
		Linearity 94,220	1	94,220	9,680	,004
		Deviation from Linearity 71,966	10	7,197	,739	,683
Within Groups		340,664	35	9,733		
Total		506,851	46			

Sumber : *Output SPSS 25* (data diolah)

Berdasarkan Tabel 9, diketahui nilai Sig. Deviation from linearity sebesar  $0,683 > 0,05$ , maka dapat disimpulkan terdapat hubungan yang linear antara Disiplin Kerja dengan Kinerja.

d) Uji Pengaruh (Parsial)

**Tabel 10**  
**Uji Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant) 28,692	5,616		5,109	,000
	X2 ,543	,170	,431	3,206	,002

a. Dependent Variable: Y

Sumber : *Output SPSS 25* (data diolah)

Berdasarkan Tabel 10, diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,002 < 0,05$  maka  $H_0$  di tolak. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial  $H_2$  yang menyatakan bahwa ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja.

2) Regresi Kepribadian dan Disiplin Kerja Atas Kinerja

a) Persamaan Regresi

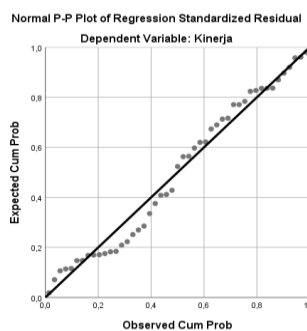
**Tabel 11**  
**Perhitungan Nilai Konstanta & Nilai Koefisien Regresi Kepribadian dan Disiplin Kerja Atas Kinerja**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20,962	6,919		3,030	,004
	Kepribadian	,278	,152	,256	1,828	,074
	Disiplin Kerja	,430	,177	,341	2,432	,019

a. Dependent Variable: Kinerja  
 Sumber : *Output SPSS 25 (data diolah)*

Berdasarkan analisis data dengan menggunakan SPSS 25, maka diperoleh hasil persamaan sebagai berikut :  $Y = 20,962 + 0,278 X_1 + 0,430 X_2$ . Nilai konstanta adalah 20,962, artinya jika tidak terjadi perubahan variabel Kepribadian dan Disiplin Kerja (Nilai  $X_1$  dan  $X_2$  adalah 0) maka Kinerja pada Dinas XXX sebesar 20,962. Nilai koefisien regresi Kepribadian adalah 0,278. Artinya, jika variabel Kepribadian  $X_1$  meningkat sebesar satu-satuan dengan asumsi variabel Disiplin Kerja  $X_2$  tetap, maka Kinerja pada Dinas XXX meningkat sebesar 0,278 satuan. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Kepribadian berpengaruh bagi Kinerja. Nilai koefisien regresi Disiplin Kerja adalah 0,430 artinya jika variabel Disiplin Kerja  $X_2$  meningkat sebesar (Satu-satuan) dengan asumsi variabel Kepribadian  $X_1$  tetap, maka Kinerja pada Dinas XXX meningkat sebesar 0,430 satuan. Hal tersebut menunjukkan bahwa Disiplin Kerja yang diberikan berpengaruh positif bagi Kinerja.

e) Uji Normalitas Residu



**Gambar 3**  
**Normalitas Plot Kepribadian dan Disiplin Kerja Atas Kinerja**  
 Sumber : *Output SPSS 25 (data diolah)*

Terlihat dari Gambar 3, bahwa plot / titik-titik menyebar dan mengikuti arah garis diagonal, berada disekitar dan disepanjang garis 45 derajat. Jadi, dapat disimpulkan bahwa sample diambil dari populasi data yang berdistribusi normal (Senjaya, 2020, pp. 88-94).

f) Uji Linieartias Persamaan Regresi

Berdasarkan persamaan linieartias Kepribadian terhadap Kinerja, diperoleh persamaan  $Y = 29,760 + 0,408 X_1$  dan persamaan linieartias Disiplin Kerja terhadap Kinerja, yaitu  $Y = 28,692 + 0,543 X_2$ , maka persamaan  $Y = 20,962 + 0,278 X_1 + 0,430 X_2$  juga linier.

g) Uji Multikolinieartias

**Tabel 12**  
**Uji Multikolinieartias Kepribadian dan Disiplin Kerja Atas Kinerja**

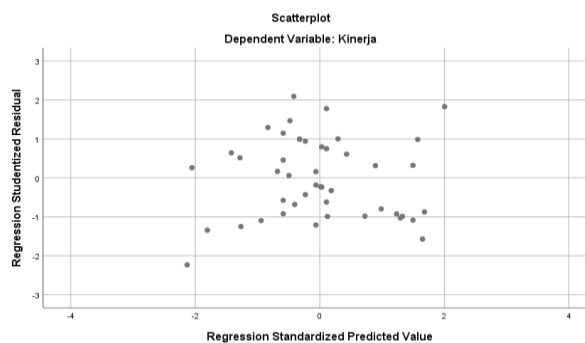
Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	20,962	6,919		3,030	,004		
	Kepribadian	,278	,152	,256	1,828	,074	,876	1,142
	Disiplin Kerja	,430	,177	,341	2,432	,019	,876	1,142

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : *Output SPSS 25 (data diolah)*

Berdasarkan Tabel 12, diketahui bahwa nilai VIF variabel Kepribadian ( $X_1$ ) dan variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) adalah  $1,142 < 10$  dan nilai tolerance value  $0,876 > 0,1$ , maka tidak terjadi multikolinieartias.

h) Uji Heteroskedastisitas



**Gambar 4**  
**Uji Heteroskedastisitas Kepribadian dan Disiplin Kerja Atas Kinerja**  
 Sumber : *Output SPSS 25 (data diolah)*

Berdasarkan Gambar 4, maka dapat disimpulkan bebas heteroskedastisitas, sehingga model regresi dapat dipakai untuk memprediksi tingkat kinerja berdasarkan masukan variabel bebas atau independen yaitu Kepribadian dan Disiplin Kerja.

a) Uji Pengaruh (Simultan)

**Tabel 13**  
**Uji Pengaruh Kepribadian dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja**

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	123,337	2	61,668	7,075	,002 <sup>b</sup>
	Residual	383,514	44	8,716		
	Total	506,851	46			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kepribadian

Sumber : *Output SPSS 25* (data diolah)

Dari uji ANOVA pada Tabel 13, didapat dengan tingkat signifikansi  $0.002 < 0.05$  maka  $H_0$  di tolak. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan  $H_3$  yang menyatakan bahwa ada pengaruh Kepribadian dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja.

**Koefisien Determinasi dan Sumbangan Relatif**

1) Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Dengan Mengontrol Disiplin Kerja

**Tabel 14**  
**Koefisien Korelasi Kepribadian Terhadap Kinerja Dengan Mengontrol Disiplin Kerja**

Correlations				
Control Variables			Y	X1
X2	Y	Correlation	1,000	,266
		Significance (1-tailed)	.	,037
		df	0	44
X1		Correlation	,266	1,000
		Significance (1-tailed)	,037	.
		df	44	0

Sumber : *Output SPSS 25* (data diolah)

Berdasarkan Tabel 14, diketahui koefisien korelasi kepribadian terhadap kinerja dengan mengontrol disiplin kerja sebesar 0,266. Dengan demikian, koefisien

determinasinya atau (Kd) sebesar  $0,2662 = 0,071$  dan sumbangan relatifnya (SR) sebesar  $0,071 \times 100\% = 7,1\%$ . Artinya, variasi kinerja dapat dijelaskan oleh variasi kepribadian sebesar 7,1%.

2) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dengan Mengontrol Kinerja

**Tabel 15**  
**Koefisien Korelasi Kepribadian Terhadap Kinerja Dengan Mengontrol Disiplin Kerja**

Correlations				
Control Variables			Y	X2
X1	Y	Correlation	1,000	,344
		Significance (1-tailed)	.	,010
		df	0	44
X2		Correlation	,344	1,000
		Significance (1-tailed)	,010	.
		df	44	0

Sumber : *Output SPSS 25 (data diolah)*

Berdasarkan Tabel 13, diketahui koefisien korelasi kepribadian terhadap kinerja dengan mengontrol disiplin kerja sebesar 0,344. Dengan demikian, koefisien determinasinya sebesar  $0,3442 = 0,118$  dan sumbangan relatifnya sebesar  $0,118 \times 100\% = 11,8\%$ . Artinya, variasi kinerja dapat dijelaskan oleh variasi disiplin kerja sebesar 11,8%.

3) Pengaruh Kepribadian dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

**Tabel 14**  
**Koefisien Determinasi Kepribadian dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,493 <sup>a</sup>	,243	,209	2,952

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kepribadian  
b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : *Output SPSS 25 (data diolah)*

Berdasarkan Tabel 14, diketahui nilai Kd atau R Square sebesar 0,243, atau dengan Sumbangan Relatif (SR) sebesar  $0,243 \times 100\% = 24,3\%$ . Jadi dapat diambil kesimpulan besarnya variabel Kinerja dapat dijelaskan oleh variabel Kepribadian dan Disiplin Kerja secara bersama-sama sebesar 0,243 atau 24,3% sedangkan sisanya 75,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa ada kesesuaian antara hasil penelitian dengan teori, pendapat dan penelitian terdahulu yakni :

1. Kepribadian berpengaruh terhadap Kinerja secara signifikan dengan sumbangan relatif sebesar 7,1%. peneliti menyarankan untuk kepada dinas terkait untuk mengarahkan kepribadian para pegawainya ke arah perilaku kerja yang positif sehingga dapat membantu pengoptimalan kinerja.
2. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja secara signifikan dengan sumbangan relatif sebesar 11,8%. peneliti menyarankan untuk dinas terkait untuk melakukan upaya dalam peningkatan disiplin kerja pegawai agar dapat membantu dan mempermudah proses meningkatkan kinerja.
3. Kepribadian dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja dengan sumbangan relatif sebesar 24,3%. peneliti menyarankan adanya upaya program dalam rangka peningkatan disiplin kerja sesuai dengan aturan yang telah dibuat oleh dinas terkait sehingga kinerja yang dirasakan dan dihasilkan oleh pegawai maupun organisasi akan semakin tinggi.

### DAFTAR PUSTAKA

- Agung, D., Arianto, N., & A, A. C. (2019). Pengaruh Kepribadian Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Starwood Furniture Indonesia. *Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 13(1), 25-34.
- Apolonia. (2018). Pengaruh Kebijakan Hutang, Ukuran Perusahaan, Dan Profitabilitas Terhadap Nilai Perusahaan Pada Perusahaan Subsektor Makanan Dan Minuman Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia. *FinAcc*, 2(09), 1370-1379.
- Ardian, N. (2019). Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja , Motivasi Kerja , Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB. *Kajian Ekonomi Dan Kebijakan Publik*, 4(2), 119-132.
- Busro, M. (2018a). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (19th ed.). Prenamedia Group.
- Busro, M. (2018b). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Prenamedia Group.
- Defrizal, Sihombing, R. U. (2021). Pengaruh Kepribadian dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Travel Juwita Lampung-Jakarta. *Manajemen Dan Bisnis*, 11(2), 120-127.
- Erdiansyah. (2016). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada CV Patakaran Palembang. *Ecoment Global*, 1(1), 93-108.
- Fatmala, K., Lie, D., Efendi, & Nainggolan, L. E. (2019). Pengaruh Kepribadian dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kota Pematangsiantar. *Manajemen*, 5(1), 66-76.
- Feoh, G., & WidaGunawan, P. (2016). Pengukuran Tingkat Kepuasan Pengguna Situs Web Pemerintah (E-Government) Kabupaten Badung. *Jurnal Teknologi Informasi Dan Komputer*, 2(2), 237-244. <https://doi.org/10.36002/jutik.v2i2.149>

- Fiernaningsih, N. (2017). Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Elreas Lamongan. *Administrasi Dan Bisnis*, 11(2), 221–230.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Bumi Aksara.
- Juliyanti, B., & Onsardi. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Bengkulu. *Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 183–191.
- Jumliadi, Arsyam, M., & Alwi, A. M. S. (2020). Strategi Komunikasi Pembelajaran Dari Rumah Dalam Lingkungan Keluarga Di Masa Pandemi. *Komunida : Media Komunikasi Dan Dakwah*, 10(2)231–241. <https://doi.org/10.35905/komunida.v7i2.http>
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* (1st ed.). Rajawali Pers.
- Liyas, N. J., & Primadi, R. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat. *Lembaga Keuangan Dan Perbankan*, 2(1), 18–26.
- Muslimat, A., & Wahid, H. A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh. *Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(2), 120–127.
- Narung, R. M., & Samidjo. (2020). Kontribusi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Etos Kerja Guru, Dan Kompetensi Pedagogik Terhadap Kinerja Guru. *Media Manajemen Pendidikan*, 2(3), 409. <https://doi.org/10.30738/mmp.v2i3.6783>
- Nirajenani, C. I. P., & Merkusiwati, N. K. L. A. (2018). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepatuhan Wajib Pajak dalam Membayar Pajak Kendaraan Bermotor. *E-Jurnal Akuntansi*, 2018(1), 339–369. <https://doi.org/10.24843/EJA.2018.v24.i01.p13>
- Nst, N. A., & Sari, W. (2020). Pengaruh Ukuran Perusahaan (Firm Size) Dan Profitabilitas Terhadap Harga Saham Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia (BEI). *Akuntansi Bisnis & Publik*, 11(1), 1–8.
- Prasetya, T. A., & Harjanto, C. T. (2020). Pengaruh Mutu Pembelajaran Online Dan Tingkat Kepuasan Mahasiswa Terhadap Hasil Belajar Saat Pandemi. *Jurnal Pendidikan Teknologi Dan Kejuruan*, 17(2), 188–197.
- Rapika, S., & Sari, A. P. (2017). Pengaruh Kepribadian dan Kemampuan Intelektual Terhadap Kompetensi Guru di SMKN 3 Kota Bengkulu. *Management Insight*, 12(4), 64–76.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)* (16th ed.). Salemba Empat.
- Senjaya, A. J. (2020). *Langkah-Langkah Analisis Statistik Dalam Riset Bidang Pendidikan Dan Sosial* (A. J. Senjaya (ed.)). K-Media.
- Sriningsih, M., Hatidja, D., & Prang, J. D. (2018). Penanganan Multikolinearitas Dengan Menggunakan Analisis Regresi Komponen Utama Pada Kasus Impor Beras Di Provinsi Sulut. *Jurnal Ilmiah Sains*, 18(1), 18. <https://doi.org/10.35799/jis.18.1.2018.19396>
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Prenamedia Group.
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. *Eko Dan Bisnis (Riau Economics and Business Reviewe)*,

8(4), 2-12.

Widjanarko, B. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus PT. Perkebunan Nusantara III (PERSERO) Kota Medan. SCENARIO, 2(1), 485-493.