

## Analisis Kepribadian, Kompetensi, dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Blega Kabupaten Bangkalan

Lukman Hakim<sup>1\*</sup>, Dewi Yustiana<sup>2</sup>, Siti Nur Soleha<sup>3</sup>, Sari Handayni<sup>4</sup>, Ahmad Zainuddin<sup>5</sup>

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi "Artha Bodhi Iswara" Surabaya

Email : [dewiyustiana@gmail.com](mailto:dewiyustiana@gmail.com)

---

### Article History:

Received: 10 Desember 2024

Revised: 08 Januari 2025

Accepted: 11 Januari 2025

**Keywords:** Strategi  
Distribusi Inovatif, Nilai Jual,  
Jangkauan Pasar

**Abstract:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepribadian, Kemampuan, dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor kecamatan Blega Kabupaten Bangkalan. Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah pegawai yang berjumlah 34 orang pada Kantor kecamatan Blega Kabupaten Bangkalan pada tahun 2023. Sampel yang digunakan adalah jumlah responden yang diambil sebanyak 34 responden sebagai batasan pegawai di Kantor kecamatan Blega Kabupaten Bangkalan. Untuk tujuan menjawab rumusan masalah dan tujuan penelitian maka teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda. Dari hasil penelitian dan pembahasan yang sesuai tujuan hipotesis dengan menggunakan regresi linier berganda, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Dalam menguji secara simultan menggunakan uji F menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara ketiga variabel bebas (kepribadian, Kemampuan, dan semangat kerja) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai) pada Kantor kecamatan Blega Kabupaten Bangkalan. Dalam menguji secara parsial menggunakan uji t menunjukkan bahwa : Kepribadian tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai instansi Kantor kecamatan Blega Kabupaten Bangkalan. Kemampuan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor kecamatan Blega Kabupaten Bangkalan. Semangat kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai Kantor kecamatan Blega Kabupaten Bangkalan. Variabel bebas yang memberikan pengaruh besar terhadap kinerja pegawai Kantor kecamatan Blega Kabupaten Bangkalan adalah variabel semangat kerja.

---

## PENDAHULUAN

Pembangunan di Indonesia dimaksudkan untuk mewujudkan cita-cita nasional, yaitu melindungi segenap bangsa Indonesia, memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa. Pesatnya pembangunan nasional dalam segala bidang di era reformasi ini memerlukan tenaga kerja yang handal. Artinya tenaga kerja yang dapat meneruskan kesinambungan pembangunan nasional melalui peningkatan sumber daya manusia yang ada secara profesional. Profesionalisme membutuhkan tenaga kerja yang berdedikasi tinggi, moralitas yang baik, loyalitas terjamin dan mempunyai disiplin kerja yang tinggi.

Pelaksanaan pembangunan mengikutsertakan pegawai atau aparatur pemerintah bersama rakyat memegang peranan penting yaitu sebagai pelaksana dalam menjalankan pembangunan dan sebagai penggerak laju pembangunan di segala bidang. Peranan pegawai atau aparatur negara sangat dituntut dalam menjalankan tugas dibidang masing-masing untuk lebih ulet, terampil, cekatan, berdedikasi tinggi dan menuju kepada suatu efisiensi untuk dapat mencapai tujuan nasional yaitu mewujudkan masyarakat adil dan makmur yang merata dan berkesinambungan baik materil maupun spirituial.

Untuk dapat menggerakkan atau mengarahkan dengan tepat sehingga pegawai dapat bekerja lebih efisien guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam organisasi, maka unsur manusia dalam organisasi khususnya pegawai atau aparatur pemerintah perlu mendapat perhatian yang serius dari setiap organisasi. Salah satu kunci keberhasilan suatu organiasi dalam usaha pencapaian tujuan sangat ditentukan oleh Kompetensi serta keterampilan pegawainya disamping Kompetensi untuk menggerakkan dan mengarahkan bawahan atau pegawai dari pimpinan organisasi itu sendiri.

Berlakunya UU Nomor 32 Tahun 2016 tentang otonomi daerah telah memberikan arah perubahan dalam penyelenggaraan pemerintahan. Setiap daerah diberi kewenangan dan dituntut untuk meningkatkan kemandirian daerah baik dalam hal keuangan maupun kualitas sumber daya manusianya. Pemerintah daerah harus berupaya untuk lebih meningkatkan kualitas sumber daya aparatur di segala bidang karena peran sumber daya manusia diharapkan dapat meningkatkan kinerja organisasi dalam memberikan pelayanan prima kepada masyarakat serta mendukung dalam pengembangan wilayah didaerah (Akadun, 2005).

Kantor Kecamatan Blega Kabupaten Bangkalan sebagai suatu instansi yang menangani kegiatan penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan pelayanan masyarakat daerah, dituntut untuk memiliki Kompetensi teknis administratif maupun teknis manajerial. Didalam melaksanakan otonomi, mengatur dan mengurus urusan yang menjadi tanggung jawab daerahnya, harus didukung oleh sumber daya aparatur yang berkualitas.

Kantor Kecamatan Blega Kabupaten Bangkalan, sebagai Instansi Pemeritah Kabupaten Bangkalan yang melayani masyarakat dalam berbagai bentuk pelayanan, mulai dari Ketentraman dan Ketertiban Umum dalam dan luar negeri, Usaha kecil dan menengah (UMKM), Metrologi, sampai Industri skala kecil dan menengah hingga pelayanan Pasar yang ada di Kabupaten Bangkalan maka, teknologi informasi sangat dibutuhkan agar kualitas pelayanannya menjadi efektif dan efisien, penekanan sumber daya manusia di dalam tubuh Pegawai Negeri Sipil Disperindag Kabupaten Bangkalan juga diperlukan agar siap dalam teknologi informasi yang diterapkan.

Untuk mewujudkan tujuan tersebut diatas maka Pegawai di Lingkungan Kantor Kecamatan Blega Kabupaten Bangkalan harus mempunyai kesiapan baik sarana dan sumber daya manusia yang ada, agar bisa bekerja dengan kinerja yang optimal. Dalam meningkatkan kinerja pegawainya instansi menempuh beberapa cara misalnya melalui pelatihan, mengembangkan Kompetensi mental dan fisik pegawai,dan menciptakan hubungan kerja yang kondusif antara

atasan dan bawahan. Melalui proses-proses tersebut, pegawai diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para pegawai telah terbekali oleh pelatihan dan pengembangan yang tentu berkaitan dengan implementasi kerja mereka. Sedangkan lingkungan kerja yang baik pada dasarnya adalah hak para pegawai dan merupakan kewajiban dari pihak instansi untuk mendukung kontribusi para pegawainya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan. Kinerja merupakan hasil yang dicapai melalui serangkaian kegiatan dan tata cara tertentu dengan menggunakan sumber daya instansi untuk mencapai sasaran instansi yang telah ditetapkan (Mangkunegara, 2016:43). Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja di antaranya kepribadian, Kompetensi, dan semangat kerja

Menurut Sedarmayanti (2016:38), ada keterkaitan antara kinerja dengan kepribadian. Hal itu diklasifikasikan berdasarkan karakteristik pekerjaan dengan kepribadian pekerja. Persyaratan ini dilakukan agar dapat memperlunak hubungan antara karakteristik kepribadian dengan kinerja pekerja. Menurut Allport dalam Sunarto (2016:34), kepribadian adalah sesuatu yang ada dalam diri individu yang unik yang membimbing dan memberi arah kepada seluruh tingkah laku individu. Kepribadian adalah sifat yang sulit untuk digeneralisasikan oleh instansi oleh karena itu untuk mengklasifikasikan kepribadian, digunakan pendekatan model lima besar, seperti sifat berhati-hati, stabilitas emosi, terbuka pada hal-hal baru, mudah akur dan bersepakat, dan ekstravensi (Robbins dan Judge, 2016:132).

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah Kompetensi. Menurut Specer dalam Moheriono (2017:8), hubungan antara Kompetensi pegawai dengan kinerja sangat erat dan penting sekali, relevansinya ada dan kuat akurat, bahkan pegawai yang ingin meningkatkan kinerjanya, haruslah mempunyai Kompetensi yang sesuai dengan pekerjaannya.

Manfaat dari semangat kerja adalah meningkatkan kinerja pegawai. Semangat kerja berpengaruh pada pencapaian target kerja pegawai. Semangat kerja yang baik akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkreativitas dalam pekerjaannya (Hasibuan, 2018:94). Menurut Siagian (2018:57), semangat kerja menunjukkan sejauh mana pegawai bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya didalam instansi.

Tercapainya kinerja ASN merupakan cerminan hasil kerja keras seluruh pegawai yang berada dilingkungannya. Kinerja menunjuk pada suatu hasil kegiatan sumber daya manusia yang ada dalam organisasi secara bersama-sama membawa hasil akhir yang didasarkan pada tingkat mutu dan standar yang telah ditetapkan. Tuntutan kinerja yang tinggi memang sudah menjadi bagian dari organisasi, namun pada kenyataannya belum semua pegawai memiliki kinerja yang tinggi sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi. Secara kualitas dan kuantitas untuk menilai kinerja ASN di Kecamatan Blega dapat dilihat dari hasil kinerja pegawai dalam periode tertentu. Guna mengetahui kinerja ASN di peneliti menggunakan hasil Laporan Akuntabilitas Kinerja Pegawai (LAKIP) dari bulan Oktober, November dan Desember tahun 2022.

**Tabel 1. Laporan Rekap Sasaran Kerja Pegawai (SKP) Kantor Camat Blega Bulan Juli, Agustus dan September Tahun 2022**

Aspek Yang Dinilai	Hasil Kinerja			Target Pencapaian
	Juli	Agustus	September	
Perilaku Kerja	56,09%	56,35%	52,42%	60%
Prestasi Kerja	36,57%	36,80%	36,80%	40%
Total	92,66%	93,80%	89,22%	100%

Sumber : Sekretariat Kantor Kecamatan Blega Tahun 2023.

Dari Tabel 1.1 tersebut dapat diketahui bahwa hasil kinerja pada bulan Juli adalah 92,66% yang semula ditargetkan sebesar 100%, pada bulan Agustus mengalami kenaikan menjadi 93,80% tetapi dalam hal ini pada juga belum mencapai target yang telah ditetapkan yaitu 100% dan pada bulan September kinerja pegawai mengalami penurunan yaitu 89,22% sehingga dapat dijelaskan kinerja yang telah ditargetkan dari bulan Juli, Agustus dan September tahun 2022 belum tercapai.

Adapun yang menjadi fenomena masalah terkait karakteristik pekerjaan yang ada di Kecamatan Blega adalah sebagai berikut:

- 1) Masih adanya pegawai yang kurang mengetahui dengan baik tugas pokok dan fungsinya dalam bekerja, mereka lebih cenderung diam dan pasif dalam bekerja sehingga dalam kesehariannya lebih banyak menunggu perintah atasan saja. Dari observasi awal penulis dengan 20 orang pegawai yang bertugas di Kantor Kecamatan Blega sebanyak 11 orang pegawai kurang paham secara detail tugas pokok dan fungsi mereka sebagai seorang pegawai, mereka cenderung menjawab lebih banyak menunggu perintah atasan saja dan menjalankan pekerjaan apabila diberikan langsung kepadanya tanpa ada inisiatif dalam bekerja.
- 2) Pegawai yang bekerja di Kantor Kecamatan Blega cenderung memberikan beban pekerjaan dan tanggungjawabnya dalam bekerja kepada pegawai honor atau kontrak untuk membantu pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sehingga hal ini berdampak kepada rendahnya hasil capaian pekerjaan yang diharapkan oleh atasan sebagai pemberi pekerjaan sebab pegawai honor/kontrak memiliki kewenangan yang terbatas dalam bekerja sehingga apabila membutuhkan legalitas ataupun proses pekerjaan yang lebih tinggi lagi mereka harus berurusan kembali dengan pegawai yang memberi tugas sehingga berdampak kepada birokrasi yang cukup rumit.

Adapun fenomena permasalahan yang berkaitan dengan rendahnya kompetensi Pegawai Kecamatan Blega yakni sebagai berikut:

- 1) Masih sulitnya pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang termasuk kategori cepat untuk diselesaikan bahkan mengalami keterlambatan dari batas waktu pekerjaan yang sudah ditentukan. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 2. Waktu Penyelesaian Pelayanan di Kecamatan Blega**

No	Uraian Tugas	Waktu Penyelesaian Standar SOP	Keterlambatan Penyelesaian
1	Surat Keterangan	1 Hari	2 Hari
2	Kartu Keluarga (KK)	15 Hari	42 Hari
3	Kartu Tanda Penduduk	7 Hari	60 Hari
4	Surat Keterangan Datang	1 Hari	2 Hari
5	Surat Keterangan Pindah	1 Hari	1 Hari
6	Surat Izin Gangguan / HO	1 Hari	7 Hari
7	Surat Rekomendasi Usaha	1 Hari	1 Hari
8	Surat Rekomendasi Pendidikan	1 Hari	1 Hari
9	Surat Rekomendasi Mendirikan LSM	3 Hari	3 Hari

*Sumber: Olahan Penulis Tahun 2023*

- 2) Keterampilan dan pengetahuan pegawai terkait pelayanan yang masih rendah hal ini dapat diketahui masih adanya keluhan masyarakat terkait kualitas layanan yang diberikan oleh petugas kepada masyarakat yang datang ke Kantor Kecamatan Blega.
- 3) Kurangnya tanggapnya pegawai dalam memberikan layanan kepada masyarakat dimana para pegawai kurang aktif mengarahkan masyarakat yang datang untuk mendapatkan layanan di Kecamatan Blega, dimana para pegawai cenderung menunggu masyarakat yang datang untuk mendapatkan pelayanan tanpa ada inisiatif untuk menanyakan keperluan masyarakat yang datang ke Kecamatan Blega.

Sedangkan terkait fenomena masalah terkait kinerja pegawai Kecamatan Blega sebagai berikut: Masih minimnya kemampuan pegawai yang berkualitas baik dalam bidang informasi dan teknologi (IT) yang dimiliki oleh Kecamatan Blega terutama dalam mengaplikasikan sistem pelayanan berbasis teknologi yang sudah mulai diterapkan sejak tahun 2013 dimana dari total 20 staf pada bagian pelayanan hanya 6 orang saja yang memiliki kemampuan yang baik dalam bidang informasi dan teknologi, hal ini dapat dilihat dari kebijakan pelayanan di Kecamatan Blega yang masih membutuhkan dokumen-dokumen tertulis kepada masyarakat yang mengurus perizinan atau perekaman data KTP, pemberian rekomendasi KK dan Akte Catatan Sipil.

Harapan terhadap profesionalisme PNS ini dilatarbelakangi oleh adanya kesenjangan antara kinerja yang diharapkan (intended performance) dengan kinerja nyata yang dihasilkan (actual performance) oleh PNS. Masih banyaknya tingkat inefisiensi dalam pelaksanaan tugas merupakan bukti nyata kompetensi yang masih rendah. PNS yang kurang professional dan kurang memiliki kesadaran moral cenderung melakukan penyalahgunaan wewenang.

## METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena peneliti berusaha menemukan kebenaran yang berlaku umum untuk topik yang diteliti dan menguji teori serta hipotesis. Pendekatan penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2011:8) dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat statistik/kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini dibedakan berdasarkan tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan teknik pengumpulan data.

## Populasi Dan Sampel

Pengertian populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2016:55).

Dengan demikian populasi merupakan keseluruhan atas objek penelitian yang akan diteliti. Sebagai populasinya adalah jumlah pegawai yang berjumlah 177 orang pada Kantor Kecamatan Blega Kabupaten Bangkalan pada tahun 2021.

Jumlah sampel yang diambil merupakan pegawai Kantor Kecamatan Blega Kabupaten Bangkalan.

**Tabel 3. Jumlah pegawai Kantor Kecamatan Blega Kab. Bangkalan**

No	Bagian	Pegawai
1	Bidang Ekonomi Pembangunan	4
2	Bidang Kesejahteraan Sosial dan	6

Kepemudaan		
3	Bidang Pertanahan dan Aset	8
4	Bidang Ketentraman dan Ketertiban Umum	4
5	Bagian Umum dan Kepegawaian	3
6	Bagian Penyusunan Progam dan Keuangan	5
7	Bagian Perencanaan	4
	Jumlah Pegawai	34

Sumber : Kantor Kecamatan Blega Kabupaten Bangkalan

Menurut Sujarweni (2019:65), sampel adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian. Bila penelitian memiliki populasi besar, peneliti tidak mungkin mengambil semua untuk penelitian. Sampel adalah bagian dari populasi yang mempunyai indikator dan karakteristik yang sama dengan populasi tersebut.

Metode yang digunakan dalam penarikan sampel ini adalah sampling jenuh atau sensus. Pengertian dari sampling jenuh atau sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dalam penelitian ini karena jumlah populasinya sedikit (dibawah 100) sehingga tidak memungkinkan untuk menentukan sampel, sehingga peneliti mengambil jumlah sampel sama dengan jumlah populasi atau disebut dengan sensus yaitu pegawai Kantor Kecamatan Blega Kabupaten Bangkalan sebanyak 34 orang.

## Teknik Analisis

### 1. Uji Simultan (Uji f)

- a. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara varabel- variabel bebas dan variabel terikat secara bersama-sama maka digunakan uji F dengan rumus sebagai berikut :

$$F_{hitung} = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Keterangan :

Fhitung = Koefisien Uji F

R<sup>2</sup> = Koefisien Determinasi

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah Sampel

- b.  $H_0 : b_1 = b_2 = 0$  berarti tidak ada pengaruh secara simultan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat.

$H_1 : b_1 = b_2 \neq 0$  berarti ada pengaruh secara simultan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat.

- c. Menentukan level of significant (  $\alpha$  ) sebesar 5% dengan :

$$df = n - k - 1$$

Keterangan:

n = jumlah sampel

k = jumlah parameter regresi

Confidence interval sebesar 95%

df = degree of freedom (derajat kebebasan)

- d. Kriteria pengujian yang dipakai dalam uji F adalah :

1. Jika Fhitung < Ftabel maka hipotesis nol ( $H_0$ ) diterima dan hipotesis alternatif ( $H_1$ ) ditolak.

2. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_1$ ) diterima

$H_0$  diterima jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$

$H_1$  diterima jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$

Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka variabel bebas (X) yang berada didalamnya secara serempak mempengaruhi variabel terikatnya.

Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka variabel bebas (X) yang berada didalamnya secara serempak tidak mempengaruhi variabel terikatnya.

## 2. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel-variabel bebas (X) secara parsial terhadap variabel terikat dengan pengujian secara individual. Tahapan-tahapan pengujian  $t_{hitung}$  sebagai berikut :

- untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara variabel-variabel bebas dan variabel terikat secara parsial maka digunakan uji t dengan rumus sebagai berikut :

$$t_{hitung} = \frac{b_i}{S_e(b_i)}$$

Keterangan :

$t_{hitung}$  = t hasil perhitungan

$b_i$  = Koefisien regresi

$S_e(b_i)$  = Koefisien regresi standart error

- $H_0 : b_1 = 0$  berarti tidak ada pengaruh secara parsial variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y)
- $H_1 : b_1 \neq 0$  berarti ada pengaruh secara parsial variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y)
- Menentukan *level of significant* ( $\alpha$ ) sebesar 5% dengan :

$$df_1 = k, df_2 = n - k - 1$$

Keterangan :

$n$  = jumlah sampel

$k$  = jumlah parameter regresi

*confidence interval* sebesar 95%

$df$  = *degree of freedom* ( derajat kebebasan )

- Kriteria pengujian yang dipakai dalam uji t adalah :

Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka hipotesis nol ( $H_0$ ) diterima dan hipotesis alternatif ( $H_1$ ) ditolak.

Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_1$ ) diterima.

( $H_0$ ) diterima apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$

( $H_0$ ) ditolak apabila  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda. Regresi linier berganda merupakan suatu persamaan yang menggambarkan hubungan antara dua atau lebih variabel bebas dengan satu variabel terikat. Perhitungan regresi linier berganda menggunakan computer dengan aplikasi program SPSS 22.0 (statistical program for social science) dibawah operasi windows. Hasil perhitungan regresi linier berganda adalah disajikan pada tabel berikut ini :

**Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		$t_{hitung}$	Sig
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>		
Constant	13,440	2,567	5,235	0,000
Kepribadian( $X_1$ )	-0,055	0,144	-0,487	0,628
Kompetensi( $X_2$ )	0,228	0,157	1,450	0,152
Semangat kerja( $X_3$ )	0,478	0,129	3,704	0,000
R	=0,483	R Square = 0,234		
F Hitung	= 6,094	Sig. = 0,001		
F <sub>tabel</sub>	= (df: 3/60; $\alpha = 5\%$ ) = 2,758	$t_{tabel} = (df:60; \alpha=5\%/2) = 2,000$		

Sumber : lampiran

Berdasarkan tabel 4. diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

$$Y = 13,440 + (-0,055) + 0,228 + 0,478$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

Konstanta ( $b_0$ ) sebesar 13,440 artinya besarnya kinerja pegawai (Y) 13,440 satuan, dengan asumsi jika kepribadian ( $X_1$ ), Kompetensi ( $X_2$ ) dan semangat kerja ( $X_3$ ) adalah konstan.

Koefisien regresi untuk kepribadian ( $X_1$ ) sebesar -0,054. Berarti jika kepribadian ( $X_1$ ) mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja pegawai Kantor Kecamatan Blega Kabupaten Bangkalan akan mengalami kenaikan sebesar -0,055 satuan. Dengan asumsi variabel lain konstan.

Koefisien regresi untuk Kompetensi ( $X_2$ ) sebesar 0,228. Berarti jika Kompetensi ( $X_2$ ) mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja pegawai Kantor Kecamatan Blega Kabupaten Bangkalan akan mengalami kenaikan sebesar 0,228 satuan. Dengan asumsi variabel lain konstan.

Koefisien regresi untuk semangat kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,478. Berarti jika semangat kerja ( $X_3$ ) mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja pegawai Kantor Kecamatan Blega Kabupaten Bangkalan akan mengalami kenaikan sebesar 0,478 satuan. Dengan asumsi variabel lain konstan.

## **Uji Hipotesis**

### **Hasil Simultan (Uji f)**

Untuk mengetahui pengaruh kepribadian ( $X_1$ ), Kompetensi ( $X_2$ ) dan semangat kerja ( $X_3$ ) secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja pegawai (Y). dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk menguji hipotesis secara keseluruhan variabel pengujinya adalah sebagai berikut:

a. Merumuskan hipotesis yang akan diuji :

$H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = 0$  tidak ada pengaruh kepribadian ( $X_1$ ), Kompetensi ( $X_2$ ) dan semangat kerja ( $X_3$ ) secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y)

$H_1 : b_1 = b_2 = b_3 \neq 0$  ada pengaruh kepribadian ( $X_1$ ), Kompetensi ( $X_2$ ), dan semangat kerja ( $X_3$ ) secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y)

b. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa Fhitung sebesar 6,094

c. Menghitung Level of Significant ( $\alpha$ ) sebesar 5% dan derajat kebebasan (df) = (3;60) sehingga diketahui Ftabel (2,758)

d. Kriteria penerimaan dan penolakan yaitu :

Ho ditolak bila  $F_{hitung} > F_{tabel}$

Ho diterima bila  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$

e. Karena Fhitung (6,094) > Ftabel (2,758) maka Ho ditolak dan Hi diterima. Sehingga

dapat disimpulkan bahwa kepribadian (X1), Kompetensi (X2), semangat kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan Blega Kabupaten Bangkalan.

### **Tabel 5. Hasil Uji f ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Square s	d f	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	101,35 8	3	33,786	6,094	,001 a
	Residual	332,62 6	30	5,544		
	Total	433,98 4	33			

a. Predictors: (Constant), x3, x2, x1

b. Dependent Variable: y

Sumber: Hasil SPSS diolah penulis (2023)

## Hasil Uji Parsial (Uji t)

Digunakan untuk mengetahui pengaruh kepribadian (X1), Kompetensi (X2), dan semangat kerja (X3) secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y). langkah-langkah pengujinya sebagai berikut :

- a. Pengaruh kepribadian (X<sub>1</sub>) terhadap kinerja pegawai (Y)

  1.  $H_0 : b_1=0$  tidak ada pengaruh secara parsial kepribadian (X<sub>1</sub>) terhadap kinerja pegawai (Y)  
 $H_i : b_1 \neq 0$  ada pengaruh secara parsial kepribadian (X<sub>1</sub>) terhadap kinerja pegawai (Y)
  2. Hasil perhitungan menunjukkan  $t_{hitung}$  sebesar -0,487 dari :
$$t_{hitung} = \frac{bi}{Se(bi)} = -0,487$$
  3. Menggunakan taraf signifikansi ( $\alpha$ ) sebesar 5% dan menggunakan uji 2 arah, maka  $0,05/2 = 0,025$  dan derajat kebebasan (df) = 60, sehingga  $t_{tabel}$  diketahui sebesar 2,000
  4. Kriteria penerimaan dan penolakan yaitu :  
 $H_0$  diterima bila  $-t_{tabel} \leq t_{hitung}$  atau  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$   
 $H_0$  ditolak bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $t_{hitung} < -t_{tabel}$   
Karena  $t_{hitung} (-0,487) \leq t_{tabel} (2,000)$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_i$  ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial kepribadian (X<sub>1</sub>) tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan Blega Kabupaten Bangkalan.

b. Pengaruh Kompetensi (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja pegawai (Y)

  1.  $H_0 : b_2=0$  tidak ada pengaruh secara parsial Kompetensi (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja pegawai (Y)

- Hi :  $b_2 \neq 0$  ada pengaruh secara parsial Kompetensi ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai (Y)
2. Hasil perhitungan menunjukkan  $t_{hitung}$  sebesar 1,450 dari :
 
$$t_{hitung} = \frac{bi}{Se(bi)} = 1,450$$
  3. Menggunakan taraf signifikansi ( $\alpha$ ) sebesar 5% dan menggunakan uji 2 arah, maka  $0,05/2 = 0,025$  dan derajat kebebasan ( $df$ ) = 60, sehingga  $t_{tabel}$  diketahui sebesar 2,000
  4. Kriteria penerimaan dan penolakan yaitu :
 

$H_0$  diterima bila  $-t_{tabel} \leq t_{hitung}$  atau  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$

$H_0$  ditolak bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $t_{hitung} < -t_{tabel}$
  5. Karena  $t_{hitung}$  (1,450)  $\leq t_{tabel}$  (2,000) maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial Kompetensi ( $X_2$ ) tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan Blega Kabupaten Bangkalan.
- c. Pengaruh semangat kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja pegawai (Y)
1.  $H_0 : b_3 = 0$  tidak ada pengaruh secara parsial semangat kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja pegawai (Y)
  2. Hasil perhitungan menunjukkan  $t_{hitung}$  sebesar 3,704 dari :
 
$$t_{hitung} = \frac{bi}{Se(bi)} = 3,704$$
  3. Menggunakan taraf signifikansi ( $\alpha$ ) sebesar 5% dan menggunakan uji 2 arah, maka  $0,05/2 = 0,025$  dan derajat kebebasan ( $df$ ) = 60, sehingga  $t_{tabel}$  diketahui sebesar 2,000
  4. Kriteria penerimaan dan penolakan yaitu :
 

$H_0$  diterima bila  $-t_{tabel} \leq t_{hitung}$  atau  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$

$H_0$  ditolak bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $t_{hitung} < -t_{tabel}$
  5. Karena  $t_{hitung}$  (3,704)  $> t_{tabel}$  (2,000) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial semangat kerja ( $X_3$ ) mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan Blega Kabupaten Bangkalan.

**Tabel 6. Hasil Uji f**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Correlations		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error			Beta	Zero-order	Partial	Part Tolerance VIF

1 (Co nstant )x1 x2 x3	13,4 40 - ,055 ,228 ,478	2,5 67 ,11 9 ,15 7 1 ,12 9	- ,05 - ,62 ,48 ,17 7 1,4 ,43 3,7 0	5,2 35 - ,62 ,48 ,15 2 50 0	,00 0 ,23 7 2 ,45 4 0	,10 6 3 ,18 7 4 ,43 1	- ,06 5 ,13 4 ,41 9	- ,05 ,9 ,13 4 ,41 9	,8 81 34 ,9 23 84 ,9 09 00	1,1 1,0 1,0 1,1

a. Dependent Variable: y

Sumber: Hasil SPSS diolah penulis (2023)

## Pembahasan

Berdasarkan pengujian secara simultan diperoleh hasil variabel kepribadian, Kompetensi, semangat kerja secara bersama-sama atau serempak signifikan berpengaruh terhadap kinerja. Maka pengaruh dari variabel independent terhadap variabel dependent sebagai berikut:

### 1. Pengaruh Kepribadian ( ) terhadap Kinerja( )

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepribadian tidak berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini sejalan dengan penelitian darsana (2013) mengatakan kepribadian terbukti berpengaruh positif dan terhadap kinerja. Berdasarkan deskripsi jawaban respondenterhadap kuesioner yang diberikan, sebagian besar responden merasa bahwa mereka telah memiliki kemauan kuat dalam bekerja, melakukan apa yang dapat dikerjakan, pegawai akan melakukannya meskipun ada beberapa pegawai yang merasa bahwa hal itu hanya membuang energi mereka, pegawai juga telah setia mengabdi terhadap instansi, walaupun masih ada pegawai yang tidak loyal dan setia kepada instansi karena ingin mencari pekerjaan yang lebih dari pekerjaannya saat ini dan berniat meninggalkan instansi. Kepribadian yang tidak sesuai dengan pekerjaan saat ini membuat pegawai cenderung tidak puas dengan apa yang mereka miliki dan selalu merasa ada yang kurang. Hal itu ditandai dengan keadaan pegawai yang tidak tenang melakukan pekerjaan sehingga hasil kerja tidak maksimal, dan hubungan yang kurang baik dengan lingkungan sekitar. Seperti yang dikemukakan oleh sunarto (2016:45), organisasi harus memperhatikan kepribadian, karena dalam menempatkan suatu posisi kepribadian individu harus dicocokkan dengan jenis pekerjaannya. Jika Kantor Kecamatan Blega Kabupaten Bangkalan lebih memperhatikan kepribadian dan profesionalisme SDM nya maka pegawai akan bekerja lebih baik sehingga kinerja pegawai akan meningkat.

### 2. Pengaruh Kompetensi ( ) terhadap Kinerja( )

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi tidak berpengaruhterhadap kinerja. Hal ini sejalan dengan penelitian ismail dan abiding (2010) mengatakan bahwa Kompetensi dan kinerja berpengaruh positif dan signifikan. Berdasarkan deskripsi jawaban responden terhadap kuesioner yang diberikan, sebagian besar responden merasa bahwa telah menguasai pekerjaannya saat ini, memahami setiap aturan dalam bekerja, memiliki komunikasi dengan rekan sekerja, walaupun masih ada didapati beberapa pegawai yang kurang dalam penguasaan pekerja, hal itu mungkin terjadi karena pekerjaan tidak sesuai dengan Kompetensi saat ini, oleh karena itu instansi memberikan bimbingan sehingga pegawai mampu beradaptasi. Pegawai yang bekerja sesuai dengan Kompetensinya pasti menyelesaikan sesuai dengan prosedur instansi, walaupun masih ada pegawai yang tidak menyelesaikan pekerjaan sesuai prosedur

karena disebabkan oleh berbagai faktor seperti pegawai yang mangkir pada hari kerja

Seperti yang dikemukakan oleh Nasution (2010:88), sifat seseorang yang dnegan sendirinya berkaitan dengan pelaksanaan suatu pekerjaan secara efektif, hal ini sejalan seperti yang dikemukakan oeh Moheriono (2017:9), the right man on the right place ( menempatkan orang pada tempat dan tepat pada pekerjaannya. Jika lebih lagi Kantor Kecamatan Blega Kabupaten Bangkalan memperhatikan bagaimana kondisi pegawainya, bagaimana cara pegawai bekerja, bagaiman Kompetensinya maka kinerja pegawai akan baik dan produktivitas instansi akan meningkat

### 3. Pengaruh Semangat Kerja (X1) terhadap Kinerja( Y)

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa semangat kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Halini didukung teori dari siagian (2013:57), bahwa semangat kerja pegawai menunjukkan sejauh mana pegawai bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di didalam instansi, Handoko (2019:30), juga mengatakan semangat kerja dna produktivitas akan meningkat jika dalam suatu unit kerja saling memahami dan setiap pegawai sesuai dengan Kompetensinya. Semangat kerja menggambarkan perasaan hubungan semangat, jiwa, kegembiraan, dan kegiatan. Apabila pegawai merasa senang, dan optimis mengenai kegiatan dan tugas maka pegawai itu dikatakan mempunyai semangat kerja yang tinggi. Akan tetapi ada sebagian pegawai yang merasa bahwa semangat kerja menurun dalam menyelesaikan pekerjaan. Ada sebagian pegawai yang tidak mampu bekerja sama dengan rekan sekerja dalam melaksanakan pekerjaan. Selain itu ada indikasi kurang terjalinnya kerja sama antara rekan sekerja, tidak bersedia menerima kritikan rekan kerja maupun atasan. Jika hal ini terus berlanjut, maka akan dapat mengganggu kelancaran pekerjaan, dan mempengaruhi kinerja pegawai Kantor Kecamatan Blega Kabupaten Bangkalan.

### 4. Pengaruh kepribadian (X1), Kompetensi (X2), dan semangat kerja (X3) terhadap kinerja (Y)

Berdasarkan uji hipotesi simultan uji F yang telah dilakukan bahwa variabel kepribadian, Kompetensi, dan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Blega Kabupaten Bangkalan, sehingga dapat dikatakan semakin tinggi atau semakin baik kepribadian, Kompetensi, dan semangat kerja maka kinerja pegawai akan semakin tinggi dan semakin baik. Berdasarkan analisis koefisien korelasi antara kepribadian, Kompetensi, dan semangat kerja menunjukkan hubungan yang simultan dan signifikan dan menunjukkan hubungan yang cukup erat antar kepribadian, Kompetensi, dan semangat kerja. Artinya kesusaian kepribadian dengan Kompetensi akan meningkatkan semangat kerja pegawai dan akan semakin tinggi pula kinerjanya.

Ketiga variabel bebas secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Pada variabel kepribadian yang terdiri dari memiliki kemauan kuat dalam bekerja, dapat diandalkan, setia, teguh, dan mengabdi, selalu ingin bekerja walaupun waktunya sudah selesai, memiliki reaksi yang tenang dan lembut terhadap suatu keadaan, optimis dan antusias dalam setiap situasi, puas dengan apa yang dimiliki dan lebih suka melakukan apa yang telah diketahui, senang menjelajah hal-hal baru, selalu ingin tahu kondisi, memiliki kreativitas dalam bekerja, mudah bekerja sama dengan orang lain, mudah bergaul, bersifat terbuka, mudah diajak bicara,dan ramah, senang membantu teman sekerja dalam mengatasi permasalahannya, senang bekerja secara berkelompok dari pada individu, berani mengambil keputusan saat keadaan mendesak, dan menghargai setiap waktu yang ada dapat disimpulkan bahwa akan meningkatkan kinerja pegawai Kantor Kecamatan Blega Kabupaten Bangkalan, begitu pula sebaliknya.

Pada variabel Kompetensi yang terdiri dari menguasai pekerjaan saya dengan baik, memahami semua aturan dalam pekerjaan saya, dapat berfikir kreatif dalam melaksanakan

pekerjaan, mampu memecahkan masalah yang terjadi dalam pekerjaan, mampu memiliki komunikasi yang baik dengan rekan sekerja, mampu bekerja sama dengan teman sekerja, dapat bekerja sama memenuhi aturan-aturan yang berlaku didalam pekerjaan, mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan orang lain, dan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai prosedur akan mampu meningkatkan kinerja pegawai Kantor Kecamatan Blega Kabupaten Bangkalan.

Pada variabel Kompetensi yang terdiri dari hadir pada saat hari kerja, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, menjalin kerja sama yang baik dengan atasan dan rekan sekerja, membantu rekan sekerja saat rekan sekerja kesulitan menyelesaikan pekerjaan, bersedia menerima kritikan jika pekerjaan saya tidak baik, bekerja sesuai Kompetensi, menyenangi pekerjaan saya saat ini, selalu menjalankan perintah atasan, dalam lingkungan kerja teman sekerja maupun atasan saling menghargai, dan berusaha menciptakan sikap saling percaya di lingkungan kerja jika hal tersebut dilakukan maka dapat disimpulkan akan meningkatkan kinerja pegawai, begitu pula sebaliknya.

## **KESIMPULAN**

### **Kesimpulan**

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang sesuai tujuan hipotesis dengan menggunakan regresi linier berganda, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Dalam menguji secara simultan menggunakan uji F menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara ketiga variabel bebas (kepribadian, Kompetensi, dan semangat kerja) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai) pada Kantor Kecamatan Blega Kabupaten Bangkalan.
2. Dalam menguji secara parsial menggunakan uji t menunjukkan bahwa :
  - a. Kepribadian tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Blega Kabupaten Bangkalan.
  - b. Kompetensi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Blega Kabupaten Bangkalan.
  - c. Semangat kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Blega Kabupaten Bangkalan.
3. Variabel bebas yang memberikan pengaruh besar terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Blega Kabupaten Bangkalan adalah variabel semangat kerja.

### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah ditetapkan dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Pihak instansi hendaknya lebih memperhatikan kepribadian kerja yang diberikan kepada pegawai yaitu dengan menyesuaikan kepribadian yang diberikan dengan pekerjaan pegawai dan kondisi instansi saat ini. Dan agar lebih selektif dalam memilih pegawai yang akan diikutsertakan dalam kepribadian.
2. Pihak instansi hendaknya meningkatkan semangat kerja dan kemauan dalam bekerja terhadap pegawai. Karena berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi Pegawai tidak berpengaruh terhadap kinerja jika tanpa adanya semangat atau kemauan dalam bekerja. Sehingga perlu adanya motivasi dari pihak instansi kepada pada pegawai.
3. Pihak instansi hendaknya tetap mempertahankan dan lebih meningkatkan semangat kerja yang harmonis. Karena berdasarkan hasil penelitian semangat kerja memberikan pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai.
4. Diharapkan untuk penelitian selanjutnya yang mengambil obyek pada Kantor Kecamatan

Blega Kabupaten Bangkalan, agar menggunakan variabel lain selain variabel kepribadian, Kompetensi, dan semangat kerja (seperti: variabel penempatan pegawai, kepuasan kerja,promosi jabatan, dll) dalam mempengaruhi kinerja pegawai.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Dessler, Gary, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Prenhallindo
- Gibson, JL., Donnelly, Jr, J.H., & Ivancevich, JM., 2007, *Manajemen Jilid 2*, Edisi ke-9, Jakarta : Erlangga
- Gozhali, Imam, 2019, *Manajemen Personalia*, Jakarta : Erlangga
- Hasibuan, Malayu, 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Jogiyanto, Hartono, 2016, *Pengenalan Komputer*, Yogyakarta : Penerbit Andi Kadir, Abdul, 2016, *Pengendalian Sistem Informasi*, Yogyakarta : Penerbit Andi Mangkuprawira, Sjafri., & Hubeis, Aida Vitalaya, 2018, *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*, Bogor : Penerbit Ghalia Indonesia
- Martoyo, Susilo,2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gajah Mada Universitas Press, Yogyakarta.
- Mathis, Robert L, 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat, Jakarta
- Nawawi, Hadari, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gajah Mada Universitas Press, Yogyakarta
- Rivai, Veithzal, 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Instansi*, PT.Grafindo, Jakarta
- Robbins, S.P, 2016, *Perilaku Organisasi. Konsep, Kontroversi, Aplikasi Jilid 1*, Edisi ke-8, Jakarta : PT. Prehallindo
- Shuler, Randall, 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad ke-21*, Edisi Keenam Jilid 2, Erlangga, Jakarta
- Sinungan, Muchdarsyah, 2016, *Produktivitas : Apa dan Bagaimana*, Edisi Kedua, PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Simamora, Henry, 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT.Bumi Aksara Jakarta.
- Stoner, J.A.F., & Freeman, R.E, 1994, *Manajemen Jilid 2*, Edisi ke-5, Erlangga, Jakarta
- Sudjana, 2016, *Teknik Analisis Regresi dan Korelasi*, Penerbit Tarsito, Bandung
- Sugiyono, 2018, *Statistika untuk Penelitian*, Cetakan ke-9, Alfabeta, Bandung
- Sutrisno, Edi, 2017, *Manajemen Suber Daya Manusia*, Kencana, Jakarta
- Umar, Husein, 2016, *Metode Riset Bisnis*, Penerbit : PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Wibowo, 2017, *Manajemen Kinerja*, Edisi Kedua, PT. Raja Grafindo Persada, Rajawali Pers, Jakarta