



PENGARUH *THE BIG FIVE PERSONALITY* TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI LAPAS KELAS IIB SIBORONGBORONG

Letares L.R Sianturi, Naniek Pangestuti
Politeknik Ilmu Pemasarakatan, Indonesia
letaressianturi758@mail.com

Abstract

This study aims to determine the influence of personality type on the performance of employees in the Siborongborong Class IIB Correctional Institution. This research used a quantitative research method with a total sampling technique so that the sample used was 66 respondents. The data collection method is carried out using a questionnaire, then data analysis using a normality test, a simple linear regression test and a hypothesis test. From the results of the study, it was obtained that the value of the coefficient of determination of 0.350 which means that the big five personality variable affects employee performance by 35%, while the remaining 65% can be explained by other factors. The results of the hypothesis test obtained $t_{count} > t_{table}$ ($5.870 > 1.99773$) and significance value ($0.000 < \alpha$) $<$ a significance level of 5% which means H_0 is rejected and H_a is accepted means that the big five personality type has a positive and significant influence on the performance of employees in Siborongborong Class IIB Correctional Institution.

Keywords: *Big Five Personality, Employee Performance, Correctional Institution.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh tipe kepribadian terhadap kinerja pegawai yang ada di Lembaga Pemasarakatan Kelas IIB Siborongborong. Penelitian ini menggunakan metode penelitian yang bersifat kuantitatif dengan teknik *total sampling* sehingga sampel yang digunakan sebanyak 66 responden. Metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuisioner, kemudian analisis data dengan menggunakan uji normalitas, uji regresi linear sederhana serta uji hipotesis. Dari hasil penelitian diperoleh bahwa Nilai koefisien determinasi sebesar 0,350 yang berarti variabel *big five personality* berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 35%, sedangkan sisanya 65% dapat dijelaskan oleh faktor lain. Hasil uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,870 > 1,99773$) dan nilai signifikansi ($0,000 < \alpha$) $<$ taraf signifikansi 5% yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima artinya tipe *big five personality* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Lapas Kelas IIB Siborongborong.

Kata kunci : *Big Five Personality, Kinerja Pegawai, Lembaga Pemasarakatan.*

I. Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia ialah salah satu factor penting yang ada dalam

suatu organisasi. Tidak dapat dipungkiri bahwasanya segala sesuatu yang terjadi dalam perkembangan organisasi hanya

dapat dikelola dan diselesaikan oleh manusia itu sendiri. Oleh karena itu, muncul suatu konsep penting yang merupakan kunci keunggulan di bidang sumber daya manusia yaitu "*the right men in the right place at the right time*". Salah satu kegiatan yang paling penting dalam sebuah organisasi, dimana manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan yang bertujuan untuk mendapatkan SDM yang berkualitas yang memiliki tipe kepribadian yang baik.

Menurut Thoha (2011:36), bahwa karakteristik individu dapat dilihat dari kemampuan dan keterampilan pegawai dalam melaksanakan suatu tugas yang diberikan oleh instansi, bagaimana cara individu tersebut mengatasi masalah yang dihadapinya dan mampu memenuhi kebutuhannya sendiri dengan tidak bergantung pada orang lain. Menurut Sopiah (2010:13) bahwa karakteristik individu merupakan ciri biografis, kepribadian, persepsi dan sikap yang bisa mempengaruhi kinerja pegawai. Setiap manusia memiliki karakteristik individu yang berbeda antara satu dengan yang lainnya. Karakteristik individu mampu mempengaruhi peningkatan kinerja, pernyataan tersebut sesuai yang dikemukakan oleh Gibson (2010:123) bahwa karakteristik individu merupakan kemampuan, latar belakang dan demografi. Klasifikasi dari demografi ialah jenis kelamin dan ras. Perilaku pegawai menentukan hasil kinerja, mereka dapat menghasilkan prestasi atau kinerja jangka panjang yang positif maupun sebaliknya. Menurut Hasibuan (2014 : 94), kinerja merupakan suatu hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam pelaksanaan tugas-tugas yang diberikan kepadanya atas

dasar kecakapan, inisiatif, pengalaman dan keseriusan serta waktu.

Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Siborongborong merupakan Unit Pelaksana Teknis Pemasyarakatan dibawah naungan Kanwil Kemenkumham Sumatera Utara, merupakan tempat untuk melaksanakan pembinaan terhadap Narapidana dan Anak Didik Pemasyarakatan seperti yang tertuang dalam Pasal 1 Ayat (3) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1995 Tentang Pemasyarakatan. Lapas dituntut untuk bisa melaksanakan pembinaan bagi Warga Binaan Pemasyarakatan dengan maksimal. Dalam pelaksanaannya, harus didukung dengan adanya kinerja yang baik didalam instansi tersebut. Hal tersebut dapat ditunjukkan dengan adanya manajemen pengelolaan sumber daya manusia yang baik untuk Petugas Pemasyarakatan, sarana prasarana yang mumpuni, kebijakan organisasi yang jelas dan dukungan dari pemimpin atau rekan kerja.

Kinerja aparat penegak hukum khususnya petugas pemasyarakatan menjadi sorotan bagi berbagai kalangan. Hal ini menunjukkan bahwa diperlukan kebijakan pemerintah untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan menerapkan upaya dalam meningkatkan kualitas kinerja. Salah satu upaya yang dilakukan adalah UPT Pemasyarakatan harus mampu memenuhi syarat Wilayah Bebas Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih Melayani (WBBM) seperti yang tertulis dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi RI Nomor 52 Tahun 2014 tentang Pedoman Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas Korupsi (WBK) dan

Wilayah Birokrasi Bersih Melayani (WBBM).

Tabel 1. Satuan Kerja Kanwil Sumut yang Berpredikat WBK/WBBM

No	Satuan Kerja	Keterangan	Tahun
1	Rutan Perempuan Kelas IIA Medan	WBK	2021

Sumber : Kantor Wilayah Kemenkumham Sumatera Utara

Namun dalam hal pencapaian zona integritas tersebut masih kurang optimal. Tabel diatas menunjukkan bahwa hanya terdapat 1 UPT Pemasarakatan dari 39 UPT yang ada di Kanwil Kemenkumham Sumatera Utara yang mendapatkan predikat WBK WBBM. Saat memberikan penghargaan kepada satuan kerja yang memperoleh predikat WBK/WBBM , Wakil Presiden Republik Indonesia Ma'ruf Amin menyatakatan bahwa SDM yang unggul sangat menentukan keberhasilan reformasi birokrasi. Dalam hal ini, Lapas Kelas IIB Siborongborong merupakan salah satu UPT Pemasarakatan yang belum mendapatkan predikat WBK WBBM.

Fenomena yang terjadi di Lapas Siborongborong dalam pengamatan peneliti, pegawai pada Lapas Siborongborong menunjukkan tipe kepribadian yang berbeda-beda dilihat dari salah satunya yaitu kemampuan dalam menyelesaikan tugas dimana petugas mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan tugas yang berbeda. Tipe kepribadian berpengaruh terhadap kinerja pegawai, apabila tipe kepribadian individu

di dalam instansi baik maka kinerja yang dihasilkan akan lebih baik dan maksimal.

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan diatas, maka penulis tertarik untuk mengkaji pengaruh tipe kepribadian *big five personality* terhadap kinerja pegawai di dalam Lapas Siborongborong. Untuk mendapatkan data yang akurat mengenai pembahasan tersebut maka peneliti melakukan observasi secara langsung di Lapas Siborongborong sebagai objek penelitian. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh *the big five personality* terhadap kinerja pegawai di Lapas Kelas IIB Siborongborong.

II. Metode Penelitian

Metode penelitian yang dipergunakan dalam jurnal ini yaitu penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif ialah salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya tersusun secara sistematis, terencana dan dirumuskan secara terstruktur dengan jelas dari awal hingga pembuatan desain penelitian. Untuk mendapatkan data, peneliti menyebarkan kuisisioner kepada 66 responden yang merupakan jumlah pegawai di Lapas Siborongborong.

Sugiyono (2017:80) menjabarkan bahwa populasi sebagai wilayah yang tergeneralisasi dan terdiri dari beberapa objek atau subyek yang memiliki karakteristik dan kapasitas tertentu yang berkaitan dan ditentukan oleh peneliti yang dipergunakan sebagai pelajaran dan kemudian diambil kesimpulannya. Penelitian ini menggunakan teknik *total sampling* karena populasi berjumlah sedikit yaitu seluruh petugas di Lapas Kelas IIB Siborongborong yang bertugas aktif sejumlah 66 orang. Data penelitian diperoleh dari hasil penyebaran kuisisioner

pada responden penelitian yang terdiri dari 40 daftar pernyataan yang disebarakan dengan menggunakan *google form* dan setiap jawaban diukur dengan menggunakan skala likert.

Variabel yang menjadi objek penelitian yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah tipe kepribadian *the big five personality* (X) sedangkan untuk variabel terikat ialah kinerja pegawai (Y). Dimensi dari tipe kepribadian ada 5 yaitu terbuka kepada pengalaman, sadar, ekstraversi, setuju dan mudah bersosialisasi, dan neurotis. Indikator dari kinerja yaitu kualitas dan kuantitas pekerjaan, kerjasama, kreativitas, isiatif dan memahami tugas dan fungsi masing-masing individu.

Analisis data yang selanjutnya dilakukan ialah uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji koefisien determinasi dan uji regresi sederhana sebagai berikut.

1. Uji Normalitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi variable terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas residual dilakukan dengan menggunakan *One Sample KolmogorovSmirnov test* dengan taraf signifikan 5%. Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. Jika nilai Sig $\geq 0,05$ maka dikatakan berdistribusi normal.
- b. Jika nilai Sig $< t$ tabel maka H_0 berdistribusi tidak normal

2. Koefisien Determinasi

Ghozali (2018:97) menyebutkan bahwa koefisien determinasi memiliki peranan untuk menaksir seberapa jauh kemampuan model yang dipergunakan dalam mewakili variasi dari variable dependen. Nilai dari koefisien determinasi ialah antar nol dan satu. Nilai dari R^2 yang kecil memiliki arti kemampuan variable independent dalam menjelaskan variable dependen sangat terbatas. Apabila nilainya mendekati satu memiliki arti variable independent memberikan banyak dan hampir seluruh informasi yang diperlukan dalam melakukan prediksi variasi variable dependen.

3. Uji Regresi Linear Sederhana

Model regresi dilakukan untuk mengetahui pengaruh big five personality terhadap kinerja petugas. Rumus yang dipergunakan ialah sebagai berikut.

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = Kinerja

a = Koefisien

b = Koefisien variabel X

X = big five personality

4. Uji Hipotesis

Menurut Ghozali (2018:152) Uji T dipergunakan dalam mengetahui pengaruh mengenai variable independent terhadap variable dependen. Kriteria keputusannya yakni:

- a. Berdasarkan perbandingan nilai t hitung dan t tabel

- i. Jika t hitung tabel maka H_0 ada di daerah penolakan, berarti H_a diterima artinya ada hubungan antara variabel independen (variabel bebas) dan variabel dependen (variabel terikat).
 - ii. Jika t hitung $< t$ tabel maka H_0 ada di daerah penerimaan, berarti H_a ditolak artinya tidak ada hubungan antara variabel independen (variabel bebas) dan variabel dependen (variabel terikat).
- b. Berdasarkan nilai signifikansi
 - i. Nilai signifikan $t < 0,05$ artinya H_1 ditolak dan H_0 diterima, hal ini berarti bahwa secara parsial variabel independen (variabel bebas) tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (variabel terikat)
 - ii. Nilai signifikan $t > 0,05$ artinya H_1 ditolak dan H_0 diterima, hal ini berarti bahwa secara parsial variabel independen (variabel bebas) tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (variabel terikat).

III. Hasil dan Pembahasan

Temuan Penelitian

Lapas Kelas IIB Siborongborong merupakan salah satu Unit Pelaksana Teknis pemasyarakatan yang berada di Kantor Wilayah Kemenkumham Sumatera Utara. Lapas ini berada di Kantor Ginjang Kecamatan Siborongborong yang berfungsi untuk melaksanakan pembinaan terhadap narapidana/anak didik dengan mengutamakan penghormatan akan Hak

Asasi Manusia.

Jumlah seluruh pegawai yang bertugas aktif di Lapas Siborongborong adalah 66 orang yang terdiri dari 60 orang laki-laki dan 8 orang perempuan. Berdasarkan hasil penelitian dan pengumpulan data dengan menyebarkan kuisioner melalui google form untuk mendapatkan gambaran mengenai hasil penelitian. Sesuai dengan jumlah sampel yang ditentukan, kuisioner disebarkan kepada 66 responden. Gambaran mengenai hasil penelitian dari masing-masing variabel dalam penelitian yaitu *big five personality* (X) dan kinerja petugas (Y) diuraikan sebagai berikut :

1. Analisis Uji Deskriptif

1) Variabel Tipe Kepribadian

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti pada variabel motivasi memiliki 3 (tiga) kategori skor, sebagai berikut:

Tabel 2. Uji Variabel X

		Total_X		Cumulative	
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	Rendah	4	6.1	6.1	6.1
	Sedang	50	75.8	75.8	81.8
	Tinggi	12	18.2	18.2	100.0
Total		66	100.0	100.0	

Sumber : data primer SPSS

Berdasarkan hasil tabel pengujian kategori skor variabel tipe kepribadian diatas, diperoleh data 66 responden berada pada kategori sedang dengan tingkat persentase sebesar 75,8%.

2) Variabel Kinerja Petugas

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti pada variabel motivasi memiliki 3 (tiga) kategori skor, sebagai berikut:

Tabel 3. Uji Variabel Y

		Total_Y		Cumulative	
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	Rendah	9	13.6	13.6	13.6
	Sedang	48	72.7	72.7	86.4
	Tinggi	9	13.6	13.6	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

Sumber : data primer SPSS

Berdasarkan hasil tabel pengujian kategori skor variabel tipe kepribadian diatas, diperoleh data 66 responden berada pada kategori sedang dengan tingkat persentase sebesar 72,7%.

2. Uji Normalitas

Uji normalitas mempunyai tujuan untuk mengetahui sampel dari sebuah populasi berdistribusi normal atau pun tidak.

Tabel 4. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
Unstandardized Predicted Value			
Unstandardized Residual			
N	Mean	Std. Deviation	
66	86.6515152	3.24811756	.0000000
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	86.6515152	.0000000
	Std. Deviation	3.24811756	
	Most Extreme Differences	Absolute	.182
Kolmogorov-Smirnov Z	Positive	.182	.072
	Negative	.086	-.075
	Asymp. Sig. (2-tailed)	1.475	.608
			.854

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : data primer SPSS

Berdasarkan hasil uji normalitas diatas maka diketahui nilai signifikansi 0.854 sehingga memenuhi syarat uji normalitas dengan nilai signifikansi $0.854 > 0.05$ dan membuktikan bahwa data terdistribusi normal sehingga dapat digunakan dalam analisis penelitian berikutnya.

3. Uji Regresi Linear Sederhana

Uji regresi linear sederhana bertujuan untuk memprediksi dan mengetahui tingkat pengaruh variabel X terhadap Variabel Y. Uji ini juga digunakan untuk mengetahui apakah asumsi dalam penelitian ini diterima atau ditolak.

Tabel 5. Hasil Uji Anova

ANOVA ^b					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	369.217	1	369.217	34.4	.000 ^a
Residual	685.767	64	10.715		58
Total	1054.985	65			

a. Predictors: (Constant), Total_X

b. Dependent Variable: Total_Y

Sumber : data primer SPSS

Berdasarkan hasil uji diatas maka diketahui tingkat signifikansi antara variabel X dan Variabel Y. Dalam tabel diketahui bahwa F 34.458 dengan tingkat signifikansi 0.000. Oleh sebab $0.000 < 0.05$ maka uji diatas memenuhi syarat untuk mengukur pengaruh variabel X terhadap variabel Y sehingga

disimpulkan bahwasanya *big five personality* mempunyai pengaruh terhadap kinerja petugas.

Uji signifikansi bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas yaitu *big five personality* memiliki pengaruh terhadap kinerja petugas yang merupakan variabel terikat. Dikatakan terdapat pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat apabila nilai thitung > ttabel dengan menggunakan rumus $df = n - k$ dengan df adalah derajat kebebasan, n

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Sumber : data primer SPSS

Berdasarkan uji diatas maka dapat diketahui bahwa nilai koefisien konstanta yaitu 44.340. Koefisien regresi linear sederhana variabel bebas yaitu tipe kepribadian dengan nilai sebesar 0.571, sehingga mendapatkan persamaan regresi yaitu sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 44.340 + 0.571X$$

Hal tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel tipe kepribadian (X) sebesar 44.340 yang menyatakan bahwa kenaikan sejumlah 1% nilai variabel X (*big five personality*) maka variabel Y (kinerja pegawai) akan mengalami peningkatan nilai sebesar 0.571.

4. Uji Siginifikansi

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardize d		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	44.340	7.219		6.142	.000
Total_X	.571	.097	.592	5.870	.000

a. Dependent Variable: Total_Y

merupakan jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel. $Df = n - k$ maka $66 - 2$ sehingga diperoleh derajat kebebasan sejumlah 64 dengan nilai t tabel sejumlah 1.99773. Berdasarkan tabel hasil uji regresi linear sederhana menunjukkan nilai t hitung senilai 5.870 sehingga nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5.870 > 1.99773$. Hal tersebut membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara kedua variabel yaitu X dan Y.

5. Uji Determinasi

Uji determinasi bertujuan untuk mengetahui besarnya tingkatan pengaruh variable X terhadap variabel Y.

Tabel 7. Hasil Uji Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.592 ^a	.350	.340	3.273

a. Predictors: (Constant), Total_X
 b. Dependent Variable: Total_Y

Sumber : data primer SPSS

Dari tabel diatas diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0.350 atau sama dengan 35%, hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai dipengaruhi sebesar 35% oleh *big five personality*. Sedangkan 65% sisanya dapat dijelaskan oleh factor atau variabel-variabel lainnya.

6. Uji Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017), uji parsial ialah angka yang menunjukkan arah beserta kuatnya hubungan antar dua variabel ataupun lebih, sesudah satu variabel yang di duga bisa memberikan pengaruh pada hubungan variabel tersebut tetap ataupun dikendalikan. Peneliti melakukan pengujian hipotesis yang dirumuskan sebagai berikut:

Ho : *The Big Five Personality* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja petugas di Lapas Kelas IIB Siborongborong

Ha : *The Big Five Personality* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja petugas di Lapas Kelas IIB Siborongborong.

Nilai t tabel untuk jumlah variabel bebas (k=1) dan jumlah sampel 66 (n=66) ialah 1,99773. Dari tabel uji signifikansi, diperoleh nilai t hitung untuk variabel *big five personality* (X) ialah 5.870 sedangkan t tabelnya 1,99773. Dengan demikian nilai t hitung (5.870) lebih besar dari t table (1,99773). Atau nilai signifikansi (0,000) lebih kecil dari taraf signifikansi 5%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima artinya tipe kepribadian *big five personality* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja petugas di Lapas Kelas IIB Siborongborong.

IV. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari analisis dan pembahasan tentang pengaruh *big five personality* terhadap kinerja petugas di Lapas Kelas IIB Siborongborong, maka diperoleh kesimpulan bahwa tipe kepribadian *big five personality* berpengaruh terhadap kinerja petugas Lapas Kelas IIB Siborongborong. Pernyataan tersebut dibuktikan oleh hasil uji nilai signifikansi yang mempunyai nilai sebesar $0.00 < 0.05$ yang mempunyai arti bahwa Ha diterima dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5.870 > 1.99773$). Artinya bahwa tipe kepribadian *big five personality* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja petugas di Lapas Kelas IIB

Siborongborong. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat kepribadian seseorang maka kinerja petugas semakin meningkat.

V. Daftar Pustaka

Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gibson, J. L., et al. 2011. Organisasi, Perilaku, Struktur, dan Proses. Alih Bahasa oleh Nunuk Andiarni, jilid 1 dan 2. Penerbit : Binarupa Aksara. Jakarta

Hasibuan, Malayu S.P. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketigabelas, Edisi Revisi, (PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2009).

Sinambela, Lijan. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sule, T. E. Saefullah, K. (2013). Pengantar Manajemen. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.

Thoha, Miftah. (2011). Prilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.