

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran ULM objek Penelitian

Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Republik Indonesia (PUPR) yang mengurus bidang pekerjaan umum dan perumahan rakyat. Sebelumnya, Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat dikenal sebagai "Departemen Permukiman dan Pengembangan Wilayah" (1999-2000) dan "Departemen Permukiman dan Prasarana Wilayah" (2000-2004). Kementerian ini berada di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Presiden. PUPR dipimpin oleh seorang Menteri yang sejak 27 Oktober 2014 dijabat oleh Basuki Hadimuljono.

Berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 27 Tahun 2020 tentang Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat, Kementerian ini memiliki tugas untuk melaksanakan urusan pemerintahan di sektor pekerjaan umum dan perumahan rakyat guna mendukung Presiden dalam menjalankan pemerintahan negara.

Dalam melaksanakan tugas Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Kalimantan Timur memiliki tujuan, antara lain :

1. Peningkatan mutu infrastruktur jalan dan drainase di perkotaan
2. Meningkatnya akses masyarakat terhadap air bersih
3. Peningkatan mutu fasilitas dan prasarana layanan publik
4. Meningkatnya mutu sarana dan prasarana lingkungan permukiman
5. Peningkatan kualitas transportasi

Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Kalimantan Timur memiliki beberapa visi dan misi dalam menjalankan tugas, antara lain :

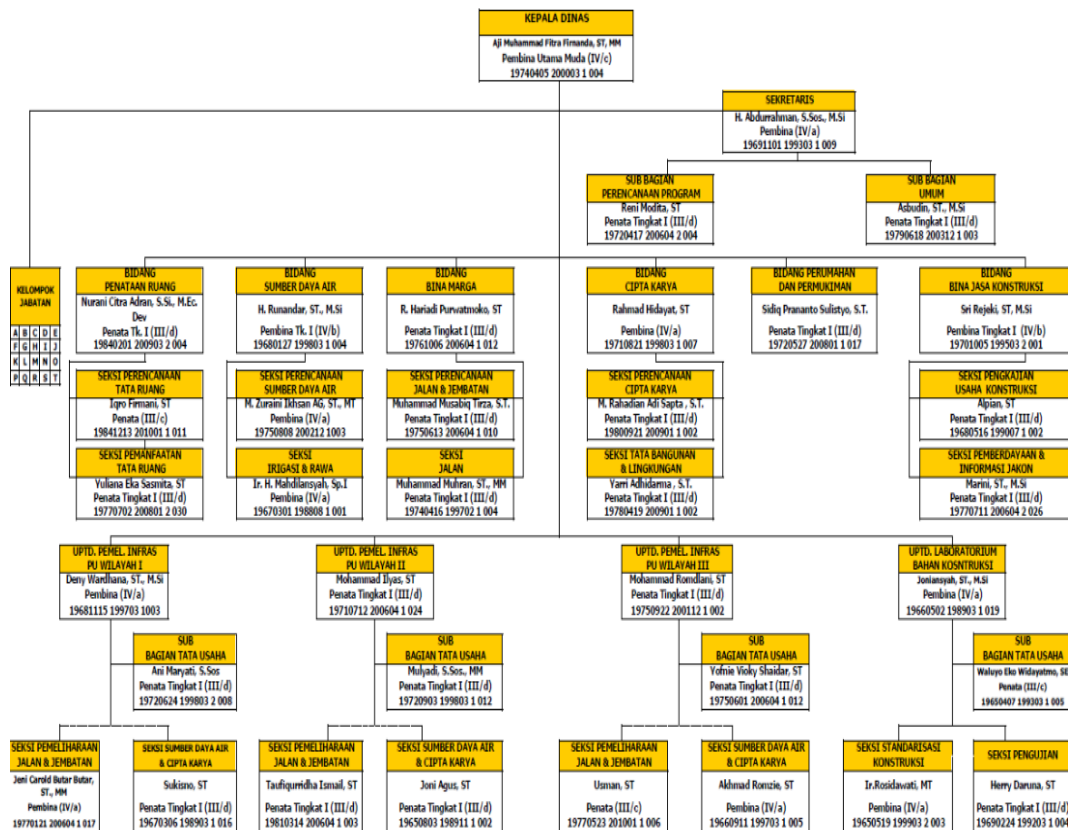
Visi :

Terciptanya infrastruktur Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat yang kokoh dalam mendukung Indonesia yang berdaulat, mandiri, dan berkepribadian dengan semangat gotong royong.

Misi :

1. Menjadi lembaga yang andal dan profesional dalam penyediaan infrastruktur pekerjaan umum di Kalimantan Timur secara terpadu dan berkelanjutan.
2. Melaksanakan perencanaan, pemanfaatan, dan pengendalian ruang secara efektif.
3. Mengembangkan infrastruktur jalan guna mendukung kelancaran transportasi darat sebagai bagian dari sistem transportasi untuk menunjang perekonomian.
4. Membangun infrastruktur sumber daya air untuk mendukung ketahanan pangan dan pemanfaatan air demi kesejahteraan masyarakat.
5. Menyediakan sarana dan prasarana permukiman yang layak, sehat, dan terjangkau, serta mendukung pembangunan wilayah tertentu.
- 6.

**STRUKTUR ORGANISASI DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN
RAKYAT PROVINSI KALIMANTAN TIMUR**

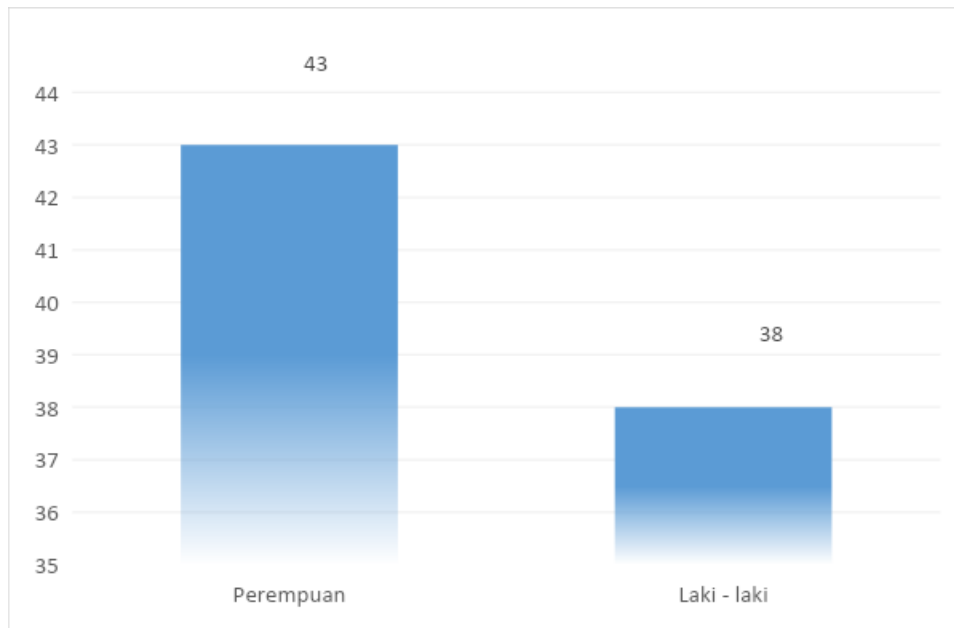


Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas Pekerjaan ULM ulm dan Perumahan Rakyat Provinsi Kalimantan Timur

B. Deskripsi Data

Penelitian ini dilakukan memiliki tujuan agar mengetahui pengaruh dari *Big Five Personality* (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap prestasi kerja (Y). Pengujian data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Kalimantan Timur dengan jumlah responden sebesar 81 responden. Data karakteristik responden yang dibutuhkan mencakup data jenis kelamin, usia dan data lamanya bekerja. Karakteristik responden bisa dilihat pada gambar berikut :

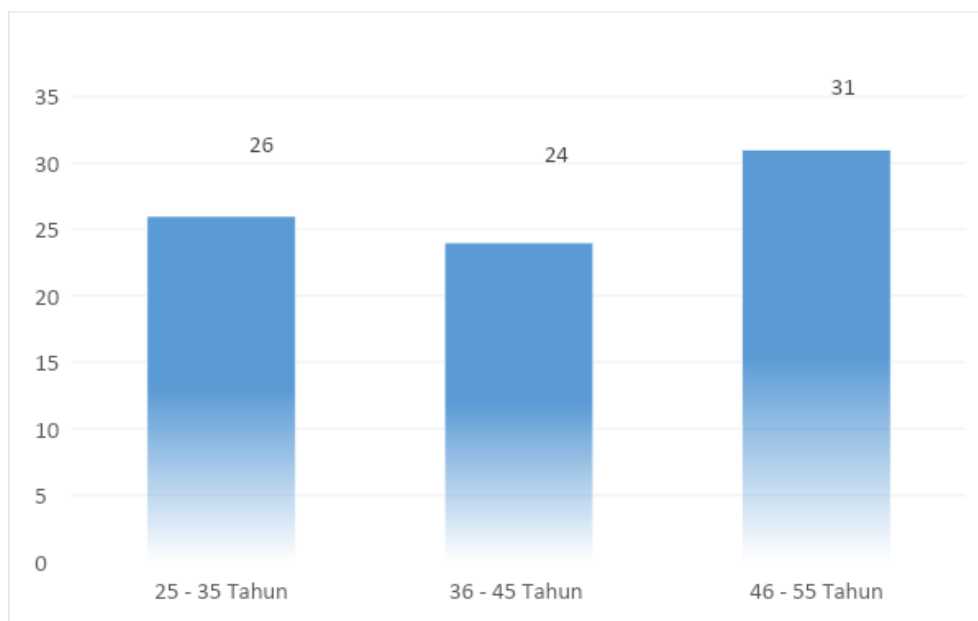
1. Berdasarkan Jenis Kelamin



Gambar 4.2 Diagram Jenis Kelamin

Sesuai dari Gambar diatas, dapat diketahui bahwa responden terbagi menjadi 2 jenis kelamin. Hasil dari penelitian memperlihatkan jika responden dengan jumlah paling banyak adalah terdapat pada responden perempuan yakni sejumlah 43 orang dan responden laki-laki sejumlah 38 orang.

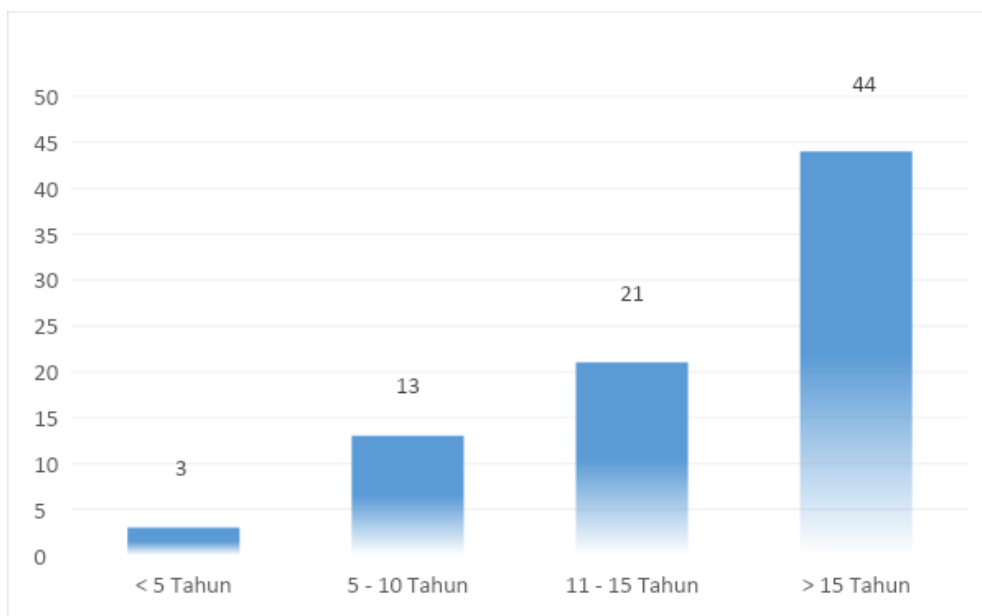
2. Berdasarkan Usia



Gambar 4.3 Diagram Usia

Berdasarkan data dari Gambar 4.2 diatas, bisa dilihat jika ciri-ciri responden sesuai usia terbagi kedalam 3 kategori yaitu responden dengan usia 25 hingga 35 tahun, responden dengan usia 36 hingga 45 tahun, dan responden dengan usia diatas 46 hingga 55 tahun. Responden dengan usia antara 25 tahun hingga 35 tahun memiliki jumlah responden sebanyak 26 orang, responden dengan usia antara 36 tahun hingga 45 tahun sebanyak 24 orang dan responden dengan usia 46 hingga 55 tahun sebanyak 31 orang.

3. Berdasarkan Lama Bekerja



Gambar 4.4 Diagram Lama Kerja

Berdasarkan data dari Gambar diatas, dapat disimpulkan bahwa karakteristik responden dengan indikator lamanya bekerja dibagi ke dalam 4 bagian yaitu lama bekerja kurang dari 5 tahun, lama bekerja antara 5 - 10 tahun, lama bekerja antara 11 – 15 tahun dan lama bekerja lebih dari 15 tahun. Responden dengan jumlah terbanyak yaitu responden dengan lama bekerja lebih dari 15 tahun berjumlah 44 orang, responden dengan lama bekerja kurang 5 tahun

berjumlah 3 orang, responden dengan lama bekerja antara 5 – 10 tahun berjumlah 13 orang, dan responden dengan lama bekerja antara 11 – 15 tahun berjumlah 21 orang.

4. Berdasarkan Variabel Penelitian

Penulis menyajikan tabel frekuensi hasil skor jawaban responden dari kuesioner yang penulis sebarakan adalah sebagai berikut :

a. Variabel *Big Five Personality* (X1)

Berikut ini adalah gambaran atau penyajian data dari penelitian variabel *big five personality* yang telah dirangkum pada tabel 4.1 sebagai berikut :

Tabel 4.1 Skor Kuesioner Variabel *Big Five Personality*

	SS		S		RR		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	48	59,26%	23	28,40%	2	2,47%	3	3,70%	5	6,17%	81	100%
2	61	75,31%	14	17,28%	4	4,94%	1	1,23%	1	1,23%	81	100%
3	66	81,48%	10	12,35%	2	2,47%	2	2,47%	1	1,23%	81	100%
4	59	72,84%	16	19,75%	1	1,23%	1	1,23%	4	4,94%	81	100%
5	66	81,48%	12	14,81%	2	2,47%	1	1,23%	0	0,00%	81	100%

b. Variabel Kepuasan Kerja (X2)

Berikut ini adalah gambaran atau penyajian data dari penelitian variabel kepuasan kerja yang telah dirangkum dalam tabel 4.2 sebagai berikut :

Tabel 4.2 Skor Kuesioner Untuk Variabel Kepuasan Kerja

No. Per	SS		S		RR		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	50	61,73%	27	33,33%	0	0,00%	3	3,70%	1	1,23%	81	100%
2	50	61,73%	28	34,57%	1	1,23%	1	1,23%	1	1,23%	81	100%
3	56	69,14%	23	28,40%	1	1,23%	1	1,23%	0	0,00%	81	100%
4	52	64,20%	23	28,40%	3	3,70%	3	3,70%	0	0,00%	81	100%
5	56	69,14%	18	22,22%	4	4,94%	2	2,47%	1	1,23%	81	100%
6	56	69,14%	20	24,69%	2	2,47%	0	0,00%	3	3,70%	81	100%

c. Variabel Prestasi Kerja (Y)

Berikut ini adalah gambaran atau penyajian data dari penelitian variabel prestasi kerja yang telah dirangkum tabel 4.3 sebagai berikut :

Tabel 4.3 Kuesioner Prestasi Kerja

No. Per	SS		S		RR		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	55	67,90%	22	27,16%	3	3,70%	1	1,23%	0	0,00%	81	100%
2	44	43,21%	35	43,21%	0	0,00%	1	1,23%	1	1,23%	81	100%
3	43	53,09%	25	30,86%	2	2,47%	8	9,88%	3	3,70%	81	100%
4	50	61,73%	29	35,80%	1	1,23%	1	1,23%	0	0,00%	81	100%
5	59	72,84%	19	23,46%	1	1,23%	1	1,23%	1	1,23%	81	100%
6	56	69,14%	21	25,93%	2	2,47%	0	0,00%	2	2,47%	81	100%

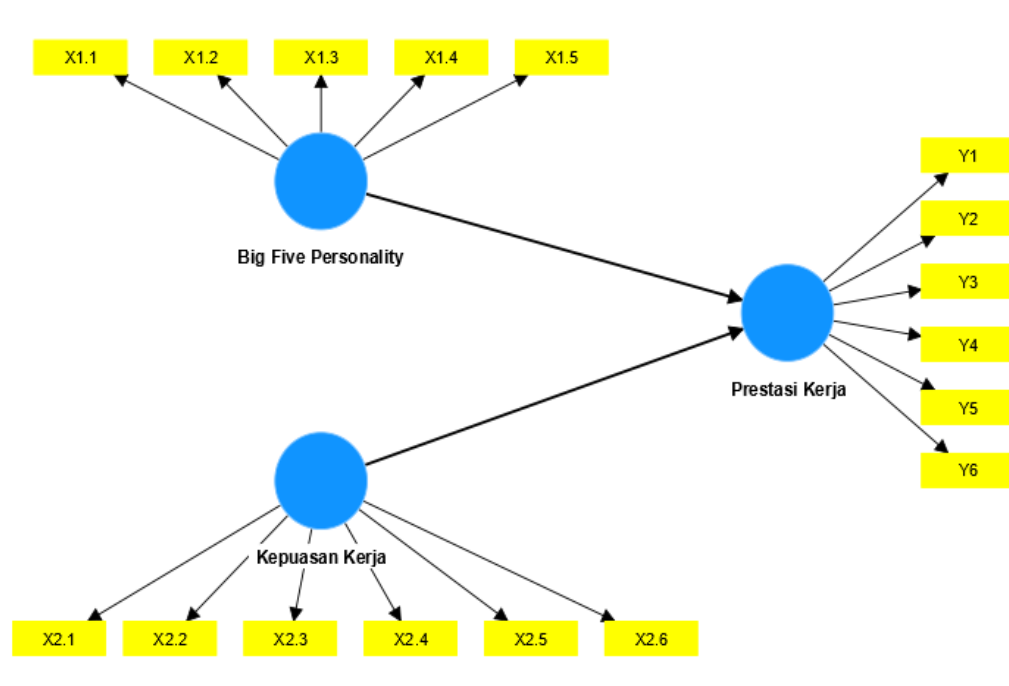
C. Analisis Data

Analisis data dilakukan untuk mengetahui hubungan antar variabel pada penelitian yang dikerjakan. Pengolahan data dilaksanakan dengan memakai aplikasi *software SmartPLS*. Pengukuran yang dikerjakan terkelompok menjadi dua yaitu pengujian model pengukuran atau *outer model* dan pengujian *model struktural* atau *inner model*.

1. Uji Model Pengukuran (*Outer Model*)

Pengukuran data pada uji model pengukuran memakai analisis *Partial Least Square* (PLS). Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara instrumen *Big Five Personality* (X1) dan instrumen Kepuasan Kerja (X2) dengan Prestasi Kerja. Skema model PLS dengan *outer model* disajikan pada Gambar 4.4 sebagai berikut.

Gambar 4.5 Hasil Uji Model Pengukuran *Outer Model*



a. Uji Validitas

1. Convergent Validity

Convergent Validity adalah salah satu metode pengujian validitas data dalam penelitian. Data dianggap memenuhi nilai *convergent validity* jika nilai *outer loading* lebih dari 0,7. Sebaliknya, jika nilai *outer loading* kurang dari 0,7, data tidak memenuhi syarat *convergent validity*. Tabel 4.1 menampilkan hasil analisis nilai *outer loading* untuk setiap indikator.

Tabel Hasil 4.4 Hasil Analisis Nilai *Outer Loading*

	Big Five Personality (X1)	Kepuasan Kerja (X2)	Prestasi Kerja (Y)
X1.1	0,815		
X1.2	0,838		
X1.3	0,916		
X1.4	0,827		
X1.5	0,823		
X2.1		0,864	
X2.2		0,831	
X2.3		0,805	
X2.4		0,750	
X2.5		0,865	
X2.6		0,823	

Y1	0,886
Y2	0,827
Y3	0,760
Y4	0,782
Y5	0,877
Y6	0,922

a) Variabel *Big Five Personality* (X1)

Berdasarkan data pada tabel di atas, variabel *big five personality* memiliki nilai *outer model* yang bervariasi antara 0,815 hingga 0,916. Indikator X1.1 memperlihatkan nilai *outer model* sebesar 0,815, yang dianggap baik dan memenuhi syarat *convergent validity*. Indikator X1.2 mempunyai nilai *outer model* 0,838, juga dinilai baik dan memenuhi kriteria *convergent validity*. Indikator X1.3 dengan nilai *outer model* 0,916, indikator X1.4 dengan nilai 0,827, serta indikator X1.5 dengan nilai 0,823, semuanya dianggap baik dan memenuhi syarat *convergent validity*. Hasil analisis data (X1) memperlihatkan jika variabel *big five personality* dengan lima indikator telah valid dan memenuhi uji *convergent validity*.

Hasil analisis data (X1) yang sudah diuji menunjukkan jika variabel *big five personality* dengan lima pertanyaan sudah terdistribusi dengan valid dan lulus uji *convergent validity*. Kuesioner bisa dinilai dipahami dengan baik oleh responden, karena nilai *outer loading* seluruhnya di atas 0,7.

b) Variabel Kepuasan Kerja (X2)

Sesuai data pada tabel di atas, variabel disiplin kerja mempunyai nilai *outer model* yang bervariasi antara 0,750 hingga 0,865. Indikator X2.1 memperlihatkan nilai *outer model* sebesar 0,864, yang dinilai baik dan memenuhi syarat *convergent validity*. Indikator X2.2 memiliki nilai *outer model* 0,831, juga dinilai baik dan sesuai dengan kriteria *convergent validity*. Indikator X2.3 memperlihatkan nilai *outer model* sebesar 0,805, yang dianggap baik dan memenuhi syarat validitas. Indikator X2.4 mempunyai

nilai 0,750, yang juga memenuhi syarat validitas. Indikator X2.5 memperlihatkan nilai *outer model* sebesar 0,865, dan indikator X2.6 mempunyai nilai 0,823, keduanya dinilai baik dan memenuhi syarat *convergent validity*.

c) Variabel Prestasi Kerja (Y)

Dari data pada tabel di atas, variabel prestasi kerja memperlihatkan variasi nilai *outer model* antara 0,760 hingga 0,922. Indikator Y1 memiliki nilai *outer model* sebesar 0,886, yang dinilai baik dan mencukupi syarat *convergent validity*. Indikator Y2 mempunyai nilai 0,827, yang juga dinilai baik dan sesuai dengan kriteria *convergent validity*. Indikator Y3 memperlihatkan nilai *outer model* sebesar 0,760, yang memenuhi syarat validitas. Indikator Y4 mempunyai nilai 0,782, yang juga dinilai baik dan memenuhi syarat *convergent validity*. Indikator Y5 mempunyai nilai *outer model* sebesar 0,877, yang dinilai baik dan sesuai dengan syarat validitas, sedangkan indikator Y6 memperlihatkan nilai 0,922, yang juga dinilai baik dan memenuhi syarat *convergent validity*.

2. *Discriminant Validity*

Discriminant Validity adalah metode yang dianggap baik jika setiap nilai loading dari setiap indikator pada sebuah variabel laten menunjukkan nilai loading tertinggi dibandingkan dengan loading terhadap variabel laten lainnya. Hasil uji discriminant validity disajikan dalam tabel berikut.:

Tabel 4.5 Hasil Analisis Nilai *Discriminant Validity* (*Cross Loading*)

	<i>Big Five Personality</i>	Kepuasan Kerja	Prestasi Kerja
X1.1	0.815	0.699	0.692
X1.2	0.838	0.755	0.735
X1.3	0.916	0.714	0.729
X1.4	0.827	0.686	0.760

X1.5	0.823	0.662	0.720
X2.1	0.679	0.864	0.768
X2.2	0.700	0.831	0.748
X2.3	0.559	0.805	0.705
X2.4	0.645	0.750	0.640
X2.5	0.670	0.865	0.694
X2.6	0.850	0.823	0.779
Y1	0.747	0.802	0.886
Y2	0.667	0.715	0.827
Y3	0.693	0.645	0.760
Y4	0.707	0.696	0.782
Y5	0.734	0.734	0.877
Y6	0.811	0.845	0.922

Berdasarkan data pada Tabel diatas, dapat disimpulkan jika semua indikator mempunyai *loading factor* terbesar di setiap konstruksinya dan tidak pada konstruksi yang lain, hal ini artinya semua di indikator valid dalam menilai setiap konstruksinya, dengan begitu pada proses ini tidak terdapat indikator yang di drop dari model.

3. *Composite Reliability*

Composite Reliability, yang juga dikenal sebagai ukuran nilai sebenarnya dari reliabilitas variabel, digunakan untuk memperkirakan konsistensi internal konstruk dari data yang diuji. Sebuah indikator dianggap reliabel jika nilainya di atas 0,7. Sebaliknya, jika nilai indikator kurang dari 0,7, maka indikator tersebut tidak dianggap reliabel. Hasil analisis *composite reliability* dalam penelitian ini disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 4.6 Hasil Analisis Data Composite Reliability

Variabel	<i>Composite Reliability</i>
<i>Big Five Personality</i> (X1)	0,925
Kepuasan Kerja (X2)	0,927
Prestasi Kerja (Y)	0,937

Sesuai Tabel 4.4 di atas, hasil uji *composite reliability* untuk indikator *big five personality* (X1) menunjukkan nilai 0,925. Nilai ini dianggap reliabel karena lebih besar dari 0,7. Uji *composite reliability* pada indikator kepuasan kerja (X2) menghasilkan nilai 0,927, yang juga dinyatakan reliabel karena melebihi 0,7. Sementara itu, uji *composite reliability* pada indikator prestasi kerja (Y) mencapai nilai 0,937, yang juga memenuhi syarat reliabilitas karena melampaui 0,7. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa indikator *big five personality* (X1), kepuasan kerja (X2), dan prestasi kerja (Y) memiliki reliabilitas yang baik dan sesuai dengan batas minimum yang ditetapkan.

4. *Average Variance Extracted* (AVE)

Nilai dari *Average Variance Extracted* dapat terpenuhi jika *Average Variance Extracted* dari setiap variabel

Variabel	<i>Average Variance Extracted</i> (AVE)	angka
<i>Big Five Personality</i> (X1)	0,713	nilai yang
Kepuasan Kerja (X2)	0,679	rendah
Prestasi Kerja (Y)	0,713	

menunjukkan lebih dari 0,5. Jika didapatkan lebih dari 0,5 maka data terindikasi terdapat permasalahan sehingga perlu adanya perubahan. Hasil uji *Average Variance Extracted* disajikan pada tabel dibawah ini :

Table 4.7 Hasil Analisa *Average Variance Extracted* (AVE)

Berdasarkan data pada tabel di atas, variabel *big five personality* (X1) memiliki nilai *average variance extracted* (AVE) sebesar 0,713, memperlihatkan jika pengukuran variabel

X1.1 hingga X1.5 telah memenuhi syarat *convergent validity*. Variabel kepuasan kerja (X2) menunjukkan nilai AVE sebesar 0,679, yang mengindikasikan bahwa pengukuran variabel X2.1 hingga X2.6 juga memenuhi kriteria *convergent validity*. Sementara itu, variabel prestasi kerja (Y) mempunyai nilai AVE sebesar 0,713, yang memperlihatkan jika pengukuran variabel Y1 hingga Y6 juga valid. Dengan demikian, bisa disimpulkan jika ketiga variabel tersebut—*big five personality* (X1), kepuasan kerja (X2), dan prestasi kerja (Y)—telah terdistribusi dengan valid dan tidak menunjukkan masalah dalam model yang diuji.

5. *Cronbach alpha*

Cronbach's alpha juga dikenal sebagai pengukuran batas bawah dari nilai reliabilitas suatu indikator. Sebuah indikator dianggap reliabel (dapat diandalkan) jika nilai yang diperoleh lebih besar dari 0,6. Sebaliknya, jika nilai pada indikator menunjukkan angka di bawah 0,5, maka pertanyaan tersebut dianggap not reliable atau tidak dapat diandalkan. Hasil analisis *Cronbach's alpha* disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4.8 Hasil Analisis Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbach's Alpha	
<i>Big Five Personality</i> (X1)	0,899	<i>Reliable</i>
Kepuasan Kerja (X2)	0,905	<i>Reliable</i>
Prestasi Kerja (Y)	0,918	<i>Reliable</i>

Berdasarkan data di atas, hasil uji *Cronbach's Alpha* untuk indikator *big five personality* (X1) menunjukkan nilai 0,899. Nilai ini lebih besar dari 0,5, sehingga data *big five personality* (X1) dapat dianggap reliabel atau dapat diandalkan. Uji *Cronbach's Alpha* pada indikator kepuasan kerja (X2) menghasilkan nilai 0,905, yang juga lebih besar dari 0,5, sehingga data kepuasan kerja (X2) dianggap reliabel. Untuk indikator prestasi kerja (Y), nilai *Cronbach's Alpha* adalah 0,918, yang juga berada di atas 0,5, menunjukkan bahwa data prestasi kerja (Y)

dapat diandalkan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel *big five personality* (X1), kepuasan kerja (X2), dan prestasi kerja (Y) semuanya memiliki nilai di atas 0,60, memperlihatkan reliabilitas yang baik dan selaras dengan batas minimum yang diinginkan.

b. Uji Model Struktural atau *Inner Model*

1. R-square

Pengujian nilai *R-square* dibagi menjadi tiga kategori penilaian: kategori kuat dengan nilai 0,75, kategori sedang (moderat) dengan nilai 0,50, dan kategori lemah dengan nilai 0,25. Hasil analisis data *R-square* dalam penelitian ini disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4.9 Hasil Analisis Data *R-Square*

Variabel	R-Square
Prestasi Kerja (Y)	0,829

Sesuai Tabel diatas, bisa dilihat jika nilai *R-square*, yaitu sebesar 0,829. Nilai ini termasuk kategori kuat karena angka memperlihatkan lebih besar dibandingkan 0,75. Sehingga bisa diterangkan jika *big five personality* dan kepuasan kerja berdampak pada prestasi kerja sebesar 82,9% atau 0,829.

2. Effect Size (F Square)

F square, juga dikenal sebagai *effect size*, bertujuan untuk mengukur pengaruh variabel pada level struktural, di mana pengujian ini dikerjakan agar menilai perubahan nilai *R square* dalam model, guna menentukan apakah variabel memiliki dampak signifikan terhadap variabel Y. Cohen (1998) menyatakan bahwa terdapat tiga kategori penentuan *F square*: nilai *F square* sebesar 0,02 menunjukkan pengaruh rendah, nilai

F square sebesar 0,15 menunjukkan pengaruh sedang, dan nilai *F square* sebesar 0,35 menunjukkan pengaruh tinggi. Hasil analisis *R square* disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4.10 Hasil Analisis *R square* (Effect Size)

Variabel	<i>F-Square</i>
<i>Big Five Personality</i> (X1)	0,318
Kepuasan Kerja (X2)	0,495
Prestasi Kerja (Y)	

Sesuai data pada Tabel diatas, bisa disimpulkan jika variabel *big five personality* (X1) memperlihatkan angka R square sebesar 0,318 namun variabel kepuasan kerja (X2) memperlihatkan angka R square sebesar 0,495. Selaras dengan panduan penentuan hasil analisis F square berdasarkan Chin (1998), bisa ditarik kesimpulan jika *big five personality* (X1) memiliki pengaruh besar pada level struktural (besar) pada prestasi kerja ($0.318 > 0,35$) terhadap prestasi kerja (Y). Kepuasan kerja (X2) memiliki pengaruh besar pada level struktural (besar) pada prestasi kerja ($0,495 > 0,35$).

3. *Path Coefficient*

Path coefficient bler tujuan agar melihat dampak secara parsial dari hasil data penelitian dengan memperlihatkan arah hulubalangan variabel. Ada 2 arah antar variabel yakni arah positif atau arah negatif. *Path coefficient* mempunyai kisaran angka antara -1 hingga 1. Hasil analisis data dari *path coefficient* dituangkan pada Tabel berikut.

Table 4.11 Hasil Analisis Data *Path Coefficient*

	<i>Big Five Personality</i>	Kepuasan Kerja	Prestasi Kerja
<i>Big Five Personality</i> (X1)			0.423
Kepuasan Kerja (X2)			0.527

Berdasarkan Tabel diatas, nilai dari *path coefficient* ada dua jalur negatif dan positif dapat dilihat pada original sample, yaitu :

- a. *Big Five Personality* (X1) terhadap Prestasi Kerja (Y), nilai T Statistic ($3.723 > 1.96$) Original Sampel 0.423 dan P-Value ($0.000 < 0.05$), artinya pengaruh *big five personality* (X1) terhadap prestasi kerja (Y) adalah positif dan signifikan.
- b. Kepuasan Kerja (X2) terhadap Prestasi Kerja (Y), nilai T Statistic ($4.730 > 1.96$) Original Sampel 0.527 dan P-Value ($0.000 < 0.05$), artinya pengaruh kepuasan kerja (X2) terhadap prestasi kerja (Y) adalah positif dan signifikan.

Variabel *big five personality* dan kepuasan sama-sama memiliki arah positif pada hasil *path coefficient*,

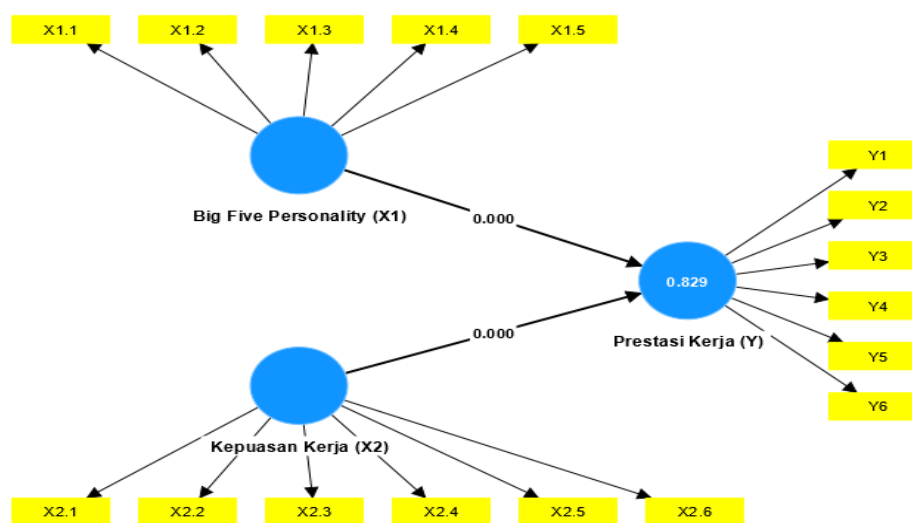
4. Hasil *bootstrapping*

Analisis *bootstrapping* digunakan untuk menilai tingkat signifikansi data, apakah terdapat pengaruh parsial atau tidak. Nilai *p-value* yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak, yang berarti variabel eksogen memiliki pengaruh signifikan. Sebaliknya, *p-value* yang lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa H_0 diterima dan H_0 ditolak, yang berarti variabel eksogen tidak berpengaruh signifikan. Selain itu, nilai *T-Statistic* digunakan untuk menentukan tingkat signifikansi dalam pengujian hipotesis, dengan nilai *T-Statistic* yang lebih besar dari 1,96 dianggap signifikan, sedangkan nilai di bawah 1,96 dianggap tidak signifikan. Hasil *bootstrapping* disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4.12 Hasil *Bootstrapping*

	Original Sample	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
<i>Big Five Personality</i> (X1) →	0,423	0,434	0,114	3,723	0,000
Prestasi Kerja (Y)					
Kepuasan Kerja (X2) →	0,527	0,513	0,111	4,730	0,000
Prestasi Kerja (Y)					

Gambar 4.6 Diagram Hasil *Bootstrapping*



Berdasarkan data dari tabel di atas, bisa ditarik kesimpulan jika pengaruh *big five personality* terhadap prestasi kerja menunjukkan nilai original sample positif sebesar 0,423 dengan nilai *t-statistic* 3,723. Karena nilai *t-statistic* ini lebih besar dari 1,96 ($3,723 > 1,96$), data dianggap signifikan. Nilai *p-value* sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), mengindikasikan jika H_a diterima dan H_0 ditolak, yang berarti variabel eksogen memiliki pengaruh signifikan.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja menunjukkan nilai original sample positif sebesar 0,527 dengan nilai *t-statistic* 4,730. Karena nilai *t-statistic* ini lebih besar dari 1,96 ($4,730 > 1,96$), data dianggap signifikan. Nilai *p-value* sebesar 0,000, yang lebih kecil dari

0,05 ($0,000 < 0,05$), memperlihatkan jika H_a diterima dan H_0 ditolak, yang berarti variabel eksogen memiliki pengaruh signifikan.

c. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis pada prinsipnya memakai nilai *t statistic* dalam tahap pengolahan data. Hipotesis ditetapkan diterima apabila mempunyai nilai *t statistic* yang lebih besar dibandingkan nilai *t tabel* sedangkan hipotesis ditetapkan ditolak apabila nilai *t tabel* lebih kecil jika daripada *t statistic*. Menurut Jogiyanto 2011 Hipotesis dianggap diterima apabila nilai *t statistic* lebih besar dibandingkan 1.96. Pengujian hipotesis juga menggunakan pertimbangan nilai dari hasil pengujian *path coefficient*. Hasil analisis pengujian hipotesis disajikan pada Tabel berikut.

Tabel 4.13 Hasil Analisis Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Path		<i>t-statistic</i>	<i>t-table</i>	Keterangan
	dari-	ke-			
H1	X1	Y	3.732	1.96	Hipotesis diterima
H2	X2	Y	4.730	1.96	Hipotesis diterima

1. Pengujian Hipotesis 1: *big five personality* berpengaruh positif terhadap prestasi kerja Pengaruh dari *big five personality* (X1) prestasi kerja (YG) memperoleh hasil *t statistic* sebesar 3.732. Hasil yang diperoleh terbukti lebih kecil dari $df=n-k= 81-3 = 78$ yaitu sebesar 1.960 jika dibandingkan dengan nilai *t-tabel* yaitu sebesar 1.96. Maknanya Hipotesis 1 diterima, sesuai hasil tersebut bisa dimaknai jika persepsi pengaruh *big five personality* positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.
2. Pengujian Hipotesis 2: Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja. Pengaruh dari kepuasan kerja (X2) terhadap prestasi kerja (YG) memperoleh hasil *t*

statistic sebesar 4.730 . Hasil yang diperoleh terbukti lebih besar dari $df=n-k= 81-3=78$ yakni sebesar 1.960 apabila dibandingkan dengan nilai t-tabel yaitu sebesar 1.96. Yang berarti Hipotesis 2 diterima, sesuai hasil tersebut bisa dimaknai jika anggapan pengaruh kepuasan kerja positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

D. Pembahasan Hipotesis

Sesuai hasil yang didapatkan dari pengujian hipotesis, bisa ditarik kesimpulan dari penjelasan hipotesis sebagai berikut:

1. Pengaruh *Big five personality* terhadap prestasi kerja.

Berdasarkan hasil olahan data yang diperoleh mendapatkan hasil jika pengaruh *big five personality* terhadap prestasi kerja, yaitu dengan dengan nilai original sampel 0.423 mempunyai nilai positif dan nilai P-Value $0.000 < 0.05$, maksudnya adanya pengaruh positif dan julia signifikan antara *big five personality* terhadap prestasi kerja pada Kantor Dinas Pekerjaan ULM ulm dan Perumahan Rakyat. Adanya pengaruh tersebut dikarenakan pegawai yang bertanggung jawab, kreatif, aktif bler bicara, ramah dan menyukai kerjasama dengan orang lain, hal tersebut berdampak positif bagi prestasi kerja instansi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Soepono & Sri Mulyani (2017), yang menyatakan bahwa *big five personality* berdampak signifikan terhadap prestasi kerja. Pengaruh ini memperlihatkan jika macam karakter pribadi memengaruhi kesesuaian pekerjaan, terkait dengan kenyamanan. Artinya, jika pegawai memiliki kepribadian yang baik, kinerjanya juga akan baik, dan sebaliknya, jika kepribadiannya buruk, maka kinerjanya juga akan buruk.

2. Pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja.

Berdasarkan hasil olahan data yang diperoleh mendapatkan hasil jika dampak *big five personality* terhadap prestasi kerja, yaitu dengan dengan nilai original sampel 0.527 mempunyai nilai positif dan nilai P-Value $0.000 < 0.05$, artinya adanya pengaruh positif dan juaia signifikan antara kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pada Kantor Dinas Pekerjaan ULM ulm dan Perumahan Rakyat. Adanya pengaruh tersebut dikarenakan atasan memperhatikan kondisi bawahannya sehingga membuat para pegawai menjadi nyaman dan mereka yang berkinerja baik mendapatkan peluang adil dalam promosi jabatan, mendapatkan teman-teman yang menyenangkan, pegawai merasa puas dengan waktu dan kesempatan yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan.

Hasil penelitian ini telah selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Andronicus *et al* (2021) yang mana menurutnya menetapkan kepuasan kerja karyawan adalah kunci pendukung moral, kedisiplinan dan prestasi kerja karyawan dalam mendorong terciptanya misi lembaga.