

**PENGARUH *BIG FIVE PERSONALITY*, KEPUASAN KERJA TERHADAP  
PRESTASI KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA KANTOR DINAS  
PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT PROVINSI  
KALIMANTAN TIMUR**

**NASKAH PUBLIKASI**

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan  
Mencapai Derajat Sarjana Manajemen



Oleh :

**Wulandari Puspa Dewi**

**1911102431344**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI BISNIS DAN POLITIK  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR**

**2023**

**Pengaruh *Big Five Personality*, Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Kalimantan Timur**

**NASKAH PUBLIKASI**

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan  
Mencapai Derajat Sarjana Manajemen



Oleh :

**Wulandari Puspa Dewi**

**1911102431344**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI BISNIS DAN POLITIK  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR**

**2023**

**LEMBAR PERSETUJUAN**

**NASKAH PUBLIKASI**

**PENGARUH BIG FIVE PERSONALITY, KEPUASAN KERJA TERHADAP  
PRESTASI KERJA PADA KANTOR DINAS PEKERJAAN UMUM DAN  
PERUMAHAN RAKYAT PROVINSI KALIMANTAN TIMUR**

Oleh :

**Wulandari Puspa Dewi**

1911102431344

Samarinda, 26... Juni 2024

Telah disetujui oleh :

Pembimbing :



Dr. M. Risal, S.E., M. Si ✓

NIDN. 0901027401

**LEMBAR PENGESAHAN  
NASKAH PUBLIKASI**

**PENGARUH *BIG FIVE PERSONALITY*, KEPUASAN KERJA TERHADAP PRESTASI  
KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA KANTOR DINAS PEKERJAAN UMUM DAN  
PERUMAHAN RAKYAT PROVINSI KALIMANTAN TIMUR**

Yang disiapkan dan disusun oleh:

Nama : Wulandari Puspa Dewi  
Nim : 1911102431344  
Program Studi : Manajcmen

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal 25 Juli 2023 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna mencapai derajat Sarjana Manajemen pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.

Susunan Penguji:

Penguji I : Dr. M. Harry Rahmadi, S.Pi., M.M

NIDN. 8969540022

Penguji II : Dr. M. Risal, S.E., M.Si

NIDN. 0901027401

(  )  
(  )

Mengetahui,

Dekan

Fakultas Ekonomi Bisnis dan Politik



Drs. M. Farid Wajdi, M.M., Ph. D

NIDN. 0605056501

Ketua  
Program Studi Manajemen



Ihwan Susila, S.E., M.Si., Ph.D

NIDN. 0620107201

## PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Wulandari Puspa Dewi

Nim : 1911102431344

Program Studi : Manajemen

Email : 1911102431344@umkt.ac.id

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Naskah publikasi ini merupakan hasil karya asli saya sendiri, baik secara keseluruhan maupun sebagian, bukan karya orang lain yang saya akui sebagai milik saya, dan juga bukan hasil dari peniruan (*plagiarisme*) dari karya orang lain.
2. Pemikiran dan karya orang lain yang dijadikan referensi dalam naskah publikasi ini telah dicantumkan secara tertulis dan jelas sebagai sumber rujukan dengan menyebutkan nama penulisnya, serta dimasukkan dalam daftar pustaka sesuai dengan aturan penulisan ilmiah yang berlaku.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sepenuh hati, dan jika di kemudian hari ditemukan penyimpangan atau ketidakbenaran dalam pernyataan ini, saya siap menerima sanksi akademis serta sanksi lainnya yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Samarinda, 26 Juni 2023

Yang Membuat Pernyataan,



F084AALX266320697

Wulandari Puspa Dewi

# **Pengaruh *Big Five Personality*, Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Kalimantan Timur**

**Wulandari Puspa Dewi<sup>1</sup>, M. Risal<sup>2</sup>, M. Harry Rahmadi<sup>3</sup>**

Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

[1911102431344@umkt.ac.id](mailto:1911102431344@umkt.ac.id)

## **ABSTRACT**

*Human resource management (HRM) is a science or art that regulates the process of using human resources effectively and efficiently to achieve agency goals. This study examines the relationship between the top five personalities with job satisfaction and job performance of civil servants (PNS) at the office of the public works and public housing office of East Kalimantan Province. The data collection techniques used are questionnaires and data that refer to journals, books or scientific papers that will be used as research guidelines. For the population used, it is 81 employees. The data analysis method used in this study was analyzed using SmartLPS software. SmartPLS is a component-based or variance-based structural equation (SEM) model that is not based on many assumptions. The results of this study show that, big five personality has a positive and significant effect on job performance, job satisfaction has an effect on job performance.*

**Keywords:** *big five personality, job satisfaction, job performance*

## **ABSTRAK**

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan ilmu atau seni yang mengatur proses penggunaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan instansi. Penelitian ini mengkaji hubungan antara lima besar kepribadian dengan kepuasan kerja dan prestasi kerja pegawai negeri sipil (PNS) pada kantor dinas pekerjaan umum dan perumahan rakyat Provinsi Kalimantan Timur. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu kuisioner dan data yang merujuk dari jurnal-jurnal, buku atau karya ilmiah yang akan dipakai untuk dijadikan pedoman penelitian. Untuk populasi yang dipakai yaitu sebanyak 81 pegawai. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini dianalisis menggunakan *software* SmartLPS. SmartPLS merupakan model persamaan struktural (SEM) yang berbasis komponen atau varian (*variance*) yang tidak didasarkan pada banyak asumsi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, *big five personality* berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja.

**Kata Kunci:** *big five personality, kepuasan kerja, prestasi kerja*

## **PENDAHULUAN**

Ekstroverasi, agreeableness, openness to experience, extraversion dan neurotisisme adalah lima faktor yang membentuk lima besar kepribadian, pendekatan metodis untuk memahami dan mengevaluasi kepribadian dalam diri seseorang melalui analisis faktor kata sifat. Lewis Goldberg, seorang psikolog terkenal, mengembangkan lima besar teori kepribadian pada tahun 1981. Lewis menguraikan lima aspek kepribadian utama, dan menurut McCrae dan Costa, ciri-ciri kepribadian "OCEAN" yaitu keterbukaan terhadap

pengalaman, kesadaran, ekstrasversi, keramahan, dan neurotisisme model yang diutarakan Lewis. (Nasyroh & Wikansari, 2017).

Banyak unsur yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu, *Openness to experience* mencirikan dengan kemampuan atau pengetahuan umum yang luas, murni, kreatif dan mempunyai banyak pengalaman hidup. *Conscientiousness* mencirikan dengan perilaku seseorang yang berpikir dahulu sebelum bertindak, mengikuti norma, aturan dan menomorsatukan tugas. *Extraversion* mencirikan perilaku seseorang yang bersemangat, kecendrungan kepada interaksi sosialisme, ketegasan yang kuat dan memperlihatkan emosi yang positif. *Agreeableness* mencirikan dengan tindakan pribadi yang merencanakan sesuatu sebelum bertindak, mengikuti aturan dan norma serta memprioritaskan tugas. *Neuroticism* mempunyai pribadi yang mudah cemas, gugup, mudah tersinggung, cemas berlebihan, emosi tidak stabil, dan sering menyalahkan diri sendiri (Kurniyadi *et al.*, 2020).

Kepuasan kerja merupakan ekspresi perasaan nyaman seseorang dalam memenuhi suatu pekerjaan. Sikap ini berasal dari tanggapan mereka terhadap kerja, yaitu suatu proses bermakna yang digunakan seseorang untuk membentuk dan memahami wawasan pribadi dengan memandang suatu hal yang sama dengan cara yang berbeda. Kepuasan kerja menjadi isu yang nyata menarik dan penting, karena sudah terbukti mewariskan manfaat yang besar bagi kepentingan pribadi, perkantoran dan masyarakat dan kepuasan kerja memungkinkan adanya upaya untuk menumbuhkan kebahagiaan dalam hidup mereka. Pegawai yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah memiliki kepuasan psikologis, dan pada akhirnya akan mengembangkan sikap atau perilaku negatif yang pada akhirnya menimbulkan kekecewaan (Azhar *et al.*, 2020).

Prestasi kerja sangat penting demi menilai kemampuan kpegawai dan pengembangan karir. Setiap orang mempunyai kemampuan yang berbeda dalam menjalankan setiap perintah pemimpin, sehingga pemimpin harus memahami kepribadian yang tersembunyi dari setiap pegawai, dalam menjalankan suatu instansi, berbagai pribadi yang berbeda mempunyai watak khas tersendiri, yang secara tidak langsung untuk membuat budaya organisasi. (Indrawan, 2017).

Dari penjelasan diatas dan melihat pentingnya pengaruh *big five personality*, kepuasan terhadap prestasi kerja, penulis meneliti secara langsung di salah satu instansi, yaitu Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat. Dinas pekerjaan umum dan perumahan rakyat mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pekerjaan umum dan perumahan rakyat untuk membantu Presiden dalam menyelenggarakan pemerintahan negara, dan tentunya bagi dinas pekerjaan umum dan perumahan rakyat mempunyai visi misi untuk mencapai suatu hal, untuk tercapainya visi misi tersebut sangat penting bagi suatu instansi untuk mengetahui pengaruh kepribadian lima besar (*big five personality*) dan kepuasan kerja pegawai terhadap prestasi kerja.

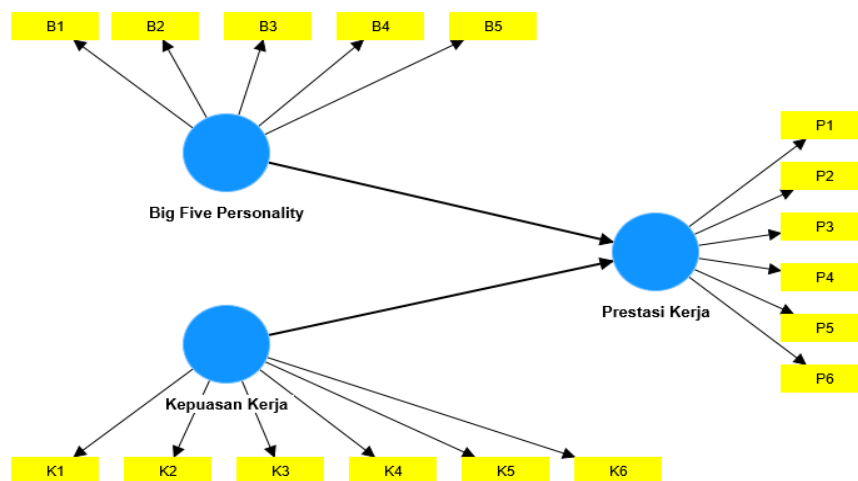
Berdasarkan survei wawancara sederhana yang dilakukan pada tanggal 20 Februari 2023 di dinas pekerjaan umum dan perumahan rakyat menunjukkan bahwa kondisi pegawai masih jauh dari yang diharapkan karena kurangnya perhatian lebih pada faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai seperti faktor *big five personality* dan kepuasan kerja sehingga kurangnya prestasi kerja pada setiap pegawai. Kurangnya prestasi pegawai dapat mempengaruhi promosi jabatan. Di samping itu, sikap kurang disiplin waktu dan rendahnya tanggung jawab hal tersebut dapat mempengaruhi prestasi kerja

pegawai . Prestasi kerja salah satu faktor penting untuk mencapai efektivitas dan efisiensi pegawai, dengan memanfaatkan teori *big five personality*, instansi bisa mengembangkan potensi setiap pegawai yang memiliki nilai positif dalam bekerja. Penilaian ciri-ciri kepribadian sangat bermanfaat bagi suatu instansi untuk perekrutan, seleksi, pelatihan dan pengembangan pegawai. Penelitian ini akan menganalisis tentang kepribadian dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja ditempat pegawai saat ini bekerja, dari kepribadian dan kepuasan kerja itu maka dapat ditimbulkan prestasi kerja di tempat pegawai bekerja. Berdasarkan penjelasan diatas maka penulis memutuskan untuk meneliti terkait **“Pengaruh *Big Five Personality*, Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Kalimantan Timur”**.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Uji Model Pengukuran (*Outer Model*)

Pengukuran data pada uji model pengukuran menggunakan analisis *Partial Least Square* (PLS). Skema model PLS dengan *outer model* disajikan pada gambar berikut.



**Gambar 1.1 Hasil Uji Model Pengukuran *Outer Model***

### Uji Validitas

#### 1. *Convergent Validity*

*Convergent Validity* termasuk ke dalam pengujian validitas data yang digunakan pada penelitian. Hasil analisis nilai *outer loading* dari masing masing indikator sebagai berikut :



**Tabel 1.1 Hasil Uji Validitas Variabel Outer Loading**

	Big Five Personality (X1)	Kepuasan Kerja (X2)	Prestasi Kerja (Y)
X1.1	0,815		
X1.2	0,837		
X1.3	0,916		
X1.4	0,827		
X1.5	0,823		
X2.1		0,868	
X2.2		0,832	
X2.3		0,808	
X2.4		0,739	
X2.5		0,869	
X2.6		0,794	
Y1			0,888
Y2			0,772
Y3			0,764
Y4			0,792
Y5			0,871
Y6			0,911

Dari hasil pengujian *convergent validity* pada Tabel 1.1 kuesioner yang berisi dari 3 variabel ada 30 kuesioner yang telah diisi oleh 60 responden pada penelitian ini. Dari hasil perhitungan, dapat dilihat bahwa nilai *outer loading* variabel kompetensi, penghargaan dan kepuasan kerja lebih dari 0,5 yang dinyatakan dinyatakan baik dan memenuhi syarat dari *convergent validity*.

## 2. *Discriminant Validity*

*Discriminant Validity* merupakan bagian dari uji validitas yang dilakukan pada aplikasi *software SmartPLS*. Nilai dari *discriminant validity* bisa terpenuhi jika *Average Variance Extracted (AVE)* dari setiap variable menunjukkan angka lebih besar daripada 0,5. Jika nilai yang didapatkan lebih rendah daripada 0,5 maka data terindikasi terdapat permasalahan sehingga perlu dilakukan modifikasi. Hasil uji *Discriminant Validity* disajikan pada tabel dibawah ini.

**Tabel 4.2. Hasil Analisis Nilai *Discriminant Validity* (*Cross Loading*)**

	<i>Big Five Personality</i>	Kepuasan Kerja	Prestasi Kerja
X1.1	<b>0.815</b>	0.691	0.687
X1.2	<b>0.836</b>	0.746	0.727
X1.3	<b>0.916</b>	0.688	0.730
X1.4	<b>0.826</b>	0.668	0.752
X1.5	<b>0.823</b>	0.636	0.714
X2.1	0.679	<b>0.868</b>	0.764
X2.2	0.700	<b>0.832</b>	0.736
X2.3	0.558	<b>0.808</b>	0.712
X2.4	0.646	<b>0.739</b>	0.649
X2.5	0.669	<b>0.869</b>	0.697
X2.6	0.742	<b>0.794</b>	0.713
Y1	0.747	0.794	<b>0.888</b>
Y2	0.580	0.654	<b>0.772</b>
Y3	0.693	0.634	<b>0.764</b>
Y4	0.707	0.677	<b>0.792</b>
Y5	0.733	0.733	<b>0.871</b>
Y6	0.811	0.845	<b>0.911</b>

Berdasarkan data pada Tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator memiliki *loading factor* terbesar dikonstruksinya masingmasing dan tidak pada konstruk yang lain, hal ini berarti seluruh di indikator valid dalam mengukur konstruksinya masing-masing, dengan demikian dalam tahap ini tidak ada indikator yang didrop dari model.

### 3. *Average Variance Extracted* (AVE)

Nilai dari AVE dapat terpenuhi jika AVE dari setiap variable menunjukkan angka lebih besar daripada 0,5. Jika nilai yang didapatkan lebih rendah daripada 0,5 maka data terindikasi terdapat permasalahan sehingga perlu dilakukan modifikasi. Hasil uji *Average Variance Extracted* (AVE) disajikan pada Tabel berikut.

**Tabel 1.2 Analisis Nilai *Discriminant Validity***

Variabel	<i>Average Variance Extracted</i> (AVE)
<i>Big Five Personality</i> (X1)	0,713
Kepuasan Kerja (X2)	0,672
Prestasi Kerja (Y)	0,697

Berdasarkan data pada Tabel diatas, dapat diketahui bahwa variable *big five personality* (X1) menunjukkan angka *average variance extracted* (AVE) sebesar 0,713 yang menunjukkan bahwa variasi pengukuran variable *big five personality* X1.1 hingga X1.5 mampu memenuhi persyaratan dari *convergent validity* secara baik. Variabel kepuasan kerja (X2) menunjukkan bahwa angka *average variance extracted* (AVE) sebesar 0,672 yang menunjukkan bahwa variasi pengukuran variable kepuasan kerja X2.1 hingga X2.6 telah memenuhi persyaratan dari *convergent validity* secara baik. Variabel Prestasi Kerja (Y) menunjukkan bahwa angka *average variance extracted* (AVE) sebesar 0,697 yang menunjukkan bahwa variasi pengukuran variable prestasi kerja Y1 hingga Y6 telah memenuhi persyaratan dari *convergent validity* secara baik. Sehingga bisa disimpulkan bahwa dari ketiga variable yang dihasilkan bahwa variable *big five personality* (X1), variable kepuasan kerja (X2), dan prestasi kerja (Y) telah terdistribusi secara valid dan tidak mengalami permasalahan pada model yang diuji.

#### 4. *Cronbach's Alpha*

Pada uji realibilitas ditemukan nilai *Cronbach's alpha* dalam setiap variabel, sebagai berikut:

**Tabel 1.3 Hasil Analisis Cronbach's Alpha**

Variabel	Cronbach's Alpha	
<i>Big Five Personality</i> (X1)	0,899	<i>Reliable</i>
Kepuasan Kerja (X2)	0,901	<i>Reliable</i>
Prestasi Kerja (Y)	0,912	<i>Reliable</i>

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha instrument* untuk semua variabel penelitian nilainya  $> 0,70$  sehingga dapat dikatakan bahwa *instrument* dalam penelitian ini adalah reliabel dan layak untuk digunakan.

#### 5. *Composite Reliability*

Hasil analisis data dari *composite reliability* pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

**Tabel 1.4 Hasil Analisis Data Composite Reability**

Variabel	<i>Composite Reability</i>
<i>Big Five Personality</i> (X1)	0,925
Kepuasan Kerja (X2)	0,924
Prestasi Kerja (Y)	0,932

Berdasarkan table diatas menunjukkan bahwa nilai *Composite Reliability* kepada

semua variabel penelitian nilainya  $> 0,70$  sehingga dapat dikatakan bahwa kompetensi ( $X_1$ ), penghargaan ( $X_2$ ) dan kepuasan kerja ( $Y$ ) telah memiliki reliabilitas yang baik dan sudah sesuai dengan batas nilai minimum yang diinginkan.

## 2. Uji Model Struktural (*Inner Model*)

### a. R-Square

Pengujian nilai *r-square* dikategorikan ke dalam 3 penilaian yaitu kategori kuat dengan nilai 0,75, kategori moderat dengan nilai 0,50 dan kategori lemah dengan nilai 0,25. Hasil analisis data *R-square* pada penelitian sebagai berikut.

**Tabel 1.5 Hasil Analisis Data R-Square**

Variabel	R-Square
Prestasi Kerja (Y)	0,823

Berdasarkan Tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai *R-Square* adalah sebesar 0,823. Nilai ini tergolong ke dalam kategori kuat karena menunjukkan angka lebih besar daripada 0,50. Kemudian dapat dijelaskan bahwa *big five personality* dan kepuasan kerja mempengaruhi prestasi kerja sebesar 82,3% atau 0,823.

### b. Effect Size ( F Square)

Hasil analisis *F Square* sebagai berikut

**Tabel 1.6 Hasil Analisis F Square (Effect Size)**

Variabel	Composite reability
<i>Big Five Personality</i> ( $X_1$ )	0,371
Kepuasan Kerja ( $X_2$ )	0,506
Prestasi Kerja (Y)	

Berdasarkan pada data tabel diatas, dapat disimpulkan variabel *big five personality* ( $X_1$ ) menunjukkan angka F square sebesar 0,371 sedangkan variable kepuasan kerja ( $X_2$ ) menunjukkan angka F square sebesar 0,506. Sesuai dengan pedoman penentuan hasil analisis F square menurut Chin (1998), dapat disimpulkan bahwa *big five personality* ( $X_1$ ) memiliki pengaruh besar pada level struktural (besar) pada prestasi kerja ( $0,371 > 0,35$ ) terhadap prestasi kerja ( $Y$ ). Kepuasan kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh besar pada level struktural (besar) pada prestasi kerja ( $0,506 > 0,35$ ).

### c. Path Coefficient

*Path coefficient* bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial dari hasil data penelitian dengan menunjukkan arah hubungan variable. Terdapat dua arah antar

variable yaitu arah positif atau arah negatif. *Path coefficient* memiliki rentang angka antara -1 hingga 1. Hasil analisis data dari *path coefficient* disajikan pada Tabel berikut.

**Tabel 1.7 Hasil Analisis Data *Path Coefficient***

	<i>Big Five Personality</i>	Kepuasan Kerja	Prestasi Kerja
<i>Big Five Personality (X1)</i>			0.440
Kepuasan Kerja (X2)			0.513
Prestasi Kerja (Y)			

Berdasarkan Tabel diatas, nilai dari *path coefficient* variable *big five persobality* terhadap prestasi kerja menunjukkan angka sebesar 0,440 sedangkan nilai *path coefficient* variable kepuasan kerja terhadap prestasi kerja menunjukkan angka sebesar 0,513 Variabel *big five personality* dan variable kepuasan kerja sama sama memiliki arah positif pada hasil *path coefficient*.

d. Hasil *bootstrapping*

Analisis *bootstrapping* bertujuan untuk mengamati tingkat signifikansi dari hasil data apakah berpengaruh secara parsial ataukah tidak. Nilai p value yang menyatakan angka lebih kecil daripada 0.05 mengindikasikan bahwa  $H_a$  dapat diterima dan  $H_0$  ditolak dimana memiliki artian bahwa variabele eksogen dapat berpengaruh secara signifikan. Nilai p value yang menunjukkan angka lebih besar daripada 0.05 mengindikasikan bahwa  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima dimana memiliki artian bahwa variable eksogen tidak berpengaruh secara signfikan. Selain itu, T-statistik adalah nilai yang digunakan untuk melihat tingkat signifikansi dalam pengujian hipotesis dengan mencari nilai T-statistik melalui prosedur *bootstrapping*. Dalam pengujian hipotesis, dapat dikatakan signifikan ketika nilai T-statistik lebih besar dari 1,96, dan jika nilai T-statistik kurang dari 1,96 dianggap tidak signifikan. Hasil *bootstrapping* ada pada tabel dibawah ini.

**Tabel 1.8 Hasil *Bootstrapping***

	Original Sample	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
<i>Big Five Personality</i>					
(X1) → Prestasi Kerja (Y) Kepuasan Kerja (X2) → Prestasi Kerja (Y)	0,440	0,444	0,111	3,943	0,000
	0,513	0,506	0,108	4,759	0,000

Berdasarkan data dari tabel di atas, dapat disimpulkan pengaruh *big five personality* terhadap prestasi kerja pada nilai sampel asli adalah positif sebesar 0,440 dengan nilai t statistik sebesar 3,943. Nilai t-statistik yang lebih besar dibandingkan dengan 1,96 ( $3,943 > 1,96$ ) menunjukkan bahwa data dianggap signifikan. Nilai p menunjukkan 0,000 dimana angka ini lebih kecil jika dibandingkan dengan 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak dengan arti variabel eksogen dapat berpengaruh signifikan.

Nilai sampel asli untuk hubungan antara kepuasan kerja dan prestasi kerja adalah positif sebesar 0,513 dan memiliki nilai statistik t sebesar 4,579. Ketika t-statistik melebihi 1,96 ( $4,579 > 1,96$ ) dikatakan bahwa datanya signifikan, yaitu untuk menyimpulkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak karena nilai p-value menunjukkan bahwa 0,000 kurang dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), menunjukkan bahwa  $H_a$  diterima  $H_0$  ditolak yaitu bahwa variabel eksogen berpengaruh secara signifikan.

### 3. Pengujian Hipotesis

Secara teori, nilai t digunakan dalam tahap pengolahan data pengujian hipotesis. Jika nilai hipotesis melebihi nilai t tabel, dikatakan diterima; Jika kurang dari nilai t tabel, dikatakan ditolak. Jika nilai t lebih besar dari 1,64, hipotesis dianggap benar (Jogiyanto, 2011). Pengujian hipotesis juga menggunakan pertimbangan nilai dari hasil pengujian *path coefficient*. Hasil analisis pengujian hipotesis disajikan pada Tabel berikut.

**Tabel 1.9 Hasil Analisis Pengujian Hipotesis**

Hipotesis	Path		t- statistic	t-table	Keterangan
	dari-	ke-			
H1	X1	Y	3,943	1,67	Hipotesis diterima
H2	X2	Y	4,759	1,67	Hipotesis diterima

- a. Pengujian Hipotesis 1: kepribadian lima besar (*big five personality*) berpengaruh positif terhadap prestasi kerja Pengaruh dari *big five personality* (X1) prestasi kerja (Y) mendapatkan hasil t statistic sebesar 3,943. Hasil yang didapatkan terbukti lebih kecil dari  $df=n-k=81-3=78$  yaitu sebesar 1,960 jika dibandingkan dengan nilai t-table yaitu sebesar 1,96. Yang berarti Hipotesis 1 diterima, berdasarkan hasil tersebut dapat diartikan bahwa persepsi pengaruh *big five personality* positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.
- b. Pengujian Hipotesis 2: Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja. Pengaruh dari kepuasan kerja (X2) terhadap prestasi kerja (Y) mendapatkan hasil t statistic sebesar 4.759 . Hasil yang didapatkan terbukti lebih besar dari  $df=n-k=81-3=78$  yaitu sebesar 1,960 jika dibandingkan dengan nilai t-table yaitu sebesar 1,96. Yang berarti Hipotesis 2 diterima, berdasarkan hasil tersebut dapat diartikan bahwa persepsi pengaruh kepuasan kerja positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

#### 4. Pembahasan Hipotesis

Berdasar hasil yang diperoleh dari pengujian hipotesis, dapat disimpulkan penjelasan hipotesis sebagai berikut:

1. H1 menyatakan bahwa *big five personality* berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Berdasarkan dari pengujian hipotesis, bisa diketahui bahwa variabel *big five personality* berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja jika dilihat dari hasil *bootstrapping* yang didapatkan yaitu *p values* sebesar 0,000 dimana nilai ini lebih kecil daripada nilai *t table* ( $0,000 > 0,05$ ). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa H1 yang menyatakan bahwa *big five personality* berpengaruh positif kepada prestasi kerja diterima.

Hasil penelitian sudah sesuai dengan penelitian Soepono & Srimulyani (2017) yang menyatakan bahwa *big five personality* berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, karena tipe kepribadian adalah salah satu faktor yang menentukan jenis pekerjaan yang lebih cocok untuk dilakukan. Hal ini menandakan bahwa jika pegawai memiliki sikap dan kepribadian yang positif,

kinerjanya akan positif pula, begitu pula jika memiliki sikap dan kepribadian yang negatif maka kinerjanya juga negatif.

2. H2 menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Berdasarkan dari pengujian hipotesis, dapat diketahui bahwa variabel kepuasan berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja jika ditinjau dari hasil *bootstrapping* yang didapatkan yaitu *p values* sebesar 0,000 dimana nilai ini lebih kecil daripada nilai *t table* ( $0,000 < 0,05$ ). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa H2 yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja diterima.

Hasil penelitian ini sudah sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Al-dalameh *et al* (2018), Hanum Indriati & Amga Nazhifi (2022), Badrianto & Ekhsan (2019) dan Andronicus *et al* (2021) searah dengan penelitian ini. Pada akhirnya, kami menemukan bahwa kepuasan kerja pegawai merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan dan prestasi kerja pegawai dalam mendukung terwujudnya tujuan instansi.

## PENUTUP

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat diberi beberapa kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. *Big Five Personality* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Kalimantan Timur
2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Kalimantan Timur.

## DAFTAR PUSTAKA

- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 46–60.
- Indrawan, M. I. (2017). Pengaruh etika kerja, pengalaman kerja dan budaya kerja terhadap prestasi kerja pegawai Kecamatan Binjai Selatan. *Journal Abdi Ilmu*, 10(2), 1851–1858.
- Jogiyanto. (2011). *Konsep Dan Aplikasi Structural Equation Modeling (SEM) Berbasis Varian Dalam Penelitian Bisnis*. Unit Penerbit Dan Percetakan Stim Ykpn Yogyakarta.
- Kurniyadi, K., Wicaksana, S. A., & Asrunputri, A. P. (2020). Hubungan big five personality dengan OCB pada pns gen y di instansi x. *JIMFE (Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi)*, 6(1), 13–30. <https://doi.org/10.34203/jimfe.v6i1.1885>



Nasyroh, M., & Wikansari, R. (2017). Hubungan Antara Kepribadian (Big Five Personality Model) Dengan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ecopsy*, 4(1), 10. <https://doi.org/10.20527/ecopsy.v4i1.3410>



**UMKKT**  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH  
Kalimantan Timur

Kampus 1 : Jl. Ir. H. Juanda, No.15, Samarinda  
Kampus 2 : Jl. Pelita, Pesona Mahakam, Samarinda  
Telp. 0541-748511 Fax.0541-766832



### SURAT KETERANGAN ARTIKEL PUBLIKASI

Assalamualaikum Warahmatullahi wabarakatuh

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Dr. M. Risal, S.E., M.Si  
NIDN : 0901027401  
Nama : Wulandari Puspa Dewi  
NIM : 1911102431344  
Fakultas : Ekonomi Bisnis dan Politik  
Program Studi : S1 Manajemen

Menyatakan bahwa artikel ilmiah yang berjudul "Pengaruh Big Five Personality, Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Kalimantan Timur" telah di submit pada Journal of Sharia Economis pada 25 Juli tahun 2023

( <https://journal.ar-raniry.ac.id/index.php/JoSE/authorDashboard/submission/3053> )

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

wassalamualaikum Warahmatullahi wabarakatuh

Mahasiswa

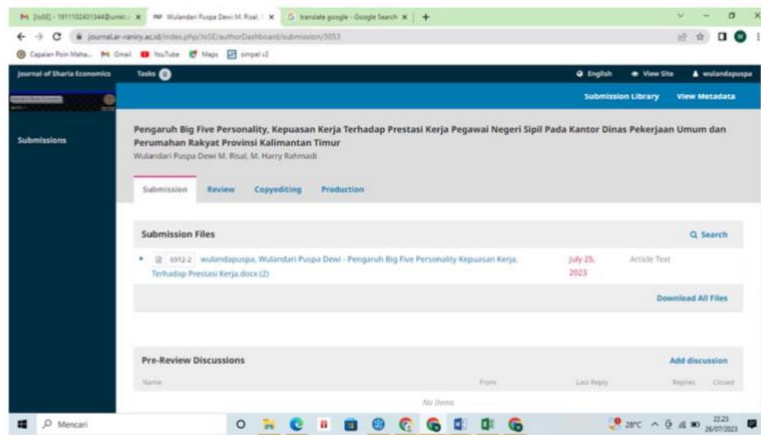
Wulandari Puspa Dewi  
NIM. 1911102431344

Samarinda, 25 Juli 2023  
Pembimbing

Dr. M. Risal, S.E., M.Si  
NIDN. 0901027401

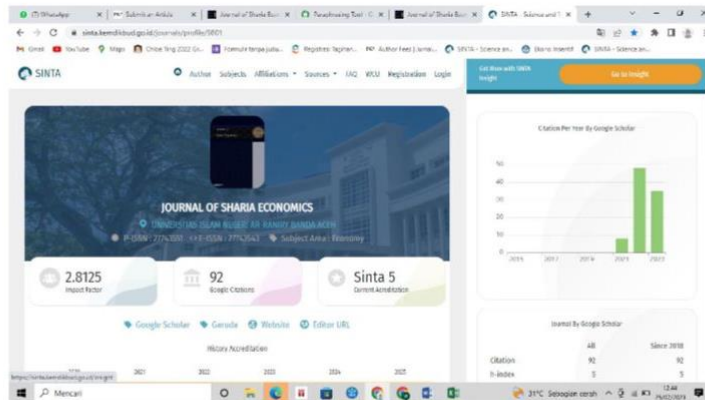
Nama : Wulandari Puspa Dewi  
Nim : 1911102431344  
Judul : Pengaruh Big Five Personality, Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Kalimantan Timur  
Nama Jurnal : Journal of Sharia Economis  
Link Halama Jurnal : <https://journal.ar-raniry.ac.id/index.php/JoSE>

1. Screenshot Submit Artikel



2. Screenshot Bukti Indeksasi Sinta

Alamat URL Sinta : <https://sinta.kemdikbud.go.id/journals/profile/9801>



# OK Jurnal Wulandari Puspa DEWI.docx

*by - -*

---

**Submission date:** 19-Aug-2024 03:23AM (UTC-0500)

**Submission ID:** 2434321522

**File name:** OK\_Jurnal\_Wulandari\_Puspa\_DEWI.docx (1.08M)

**Word count:** 3037

**Character count:** 20844

## OK Jurnal Wulandari Puspa DEWI.docx

### ORIGINALITY REPORT

**24%**

SIMILARITY INDEX

**22%**

INTERNET SOURCES

**20%**

PUBLICATIONS

**3%**

STUDENT PAPERS

### PRIMARY SOURCES

<b>1</b>	<a href="http://ejournal.unsrat.ac.id">ejournal.unsrat.ac.id</a> Internet Source	<b>14%</b>
<b>2</b>	<a href="http://eprints.walisongo.ac.id">eprints.walisongo.ac.id</a> Internet Source	<b>2%</b>
<b>3</b>	<a href="http://www.ajhssr.com">www.ajhssr.com</a> Internet Source	<b>2%</b>
<b>4</b>	<a href="http://core.ac.uk">core.ac.uk</a> Internet Source	<b>1%</b>
<b>5</b>	<a href="http://lppmstianusa.com">lppmstianusa.com</a> Internet Source	<b>1%</b>
<b>6</b>	<a href="http://www.olahdataskripsi.com">www.olahdataskripsi.com</a> Internet Source	<b>1%</b>
<b>7</b>	<a href="http://repository.ustjogja.ac.id">repository.ustjogja.ac.id</a> Internet Source	<b>&lt;1%</b>
<b>8</b>	Deasy Rinayanti Pelealu. "Human Resources Management and Total Quality Management as an Effort to Improve Company Performance", Majapahit Journal of Islamic Finance and Management, 2023 Publication	<b>&lt;1%</b>