

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

SKRIPSI

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**

SKRIPSI

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
SKRIPSI**

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

Oleh:

**Wulandari Puspa Dewi
1911102431344**

Samarinda,²¹ Juni 2023

Telah disetujui oleh:

Pembimbing,



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

LEMBAR PENGESAHAN

SKRIPSI

**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 : Manajemen

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal 15 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

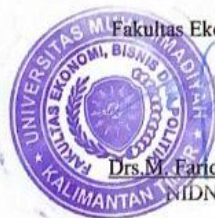
Penguji II : Dr. M. Risal, S.E., M.Si
NIDN. 0901027401

()
()

Mengetahui,

Dekan

Fakultas Ekonomi Bisnis dan Politik



Drs. M. Farid Wajdi, M.M., Ph. D
NIDN. 0605056501

Ketua

Program Studi Manajemen



Ihwan Susila, SE, M.Si., Ph.D
NIDN. 0901027401

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. Skripsi 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 skripsi 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, 12 Juli 2023

Yang Membuat Pernyataan,



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**

ABSTRAK

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) yaitu ilmu atau seni yang mengelola tahap penggunaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien agar mencapai tujuan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *big five personality*, kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pegawai negeri sipil pada kantor dinas pekerjaan umum dan perumahan rakyat Provinsi Kalimantan Timur. Teknik pengumpulan data yang dipakai adalah kuesioner dan data yang merujuk dari jurnal-jurnal, buku atau karya ilmiah yang akan dipakai untuk dijadikan pedoman penelitian. Untuk populasi yang digunakan yakni sebanyak 81 pegawai. Metode analisis data yang dipakai dalam penelitian ini dianalisis memakai *software* SmartPLS. SmartPLS merupakan model persamaan struktural (SEM) yang berbasis komponen atau varian (*varian*) yang tidak didasarkan pada banyak asumsi. Hasil penelitian ini membuktikan jika, *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

**THE INFLUENCE OF BIG FIVE PERSONALITIES, JOB SATISFACTION
ON THE JOB PERFORMANCE OF CIVIL SERVANTS AT THE OFFICE
OF THE PUBLIC WORKS AND PUBLIC HOUSING OFFICE OF EAST
KALIMANTAN PROVINCE**

ABSTRACT

Human resource management (HRM) is a science or art that regulates the process of using human resources effectively and efficiently to achieve company goals. This study aims to analyze the influence of big five personalities, job satisfaction on the job performance of civil servants 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 SmartPLS 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 a positive and significant effect on job performance.

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

KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirrohim.

Puji syukur yang teramat dalam saya haturkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Segala, atas percikan kasih, hidayat, dan taufik-Nya sehingga Skripsi dengan judul “PENGARUH *BIG FIVE PERSONALITY*, KEPUASAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA KANTOR DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT PROVINSI KALIMANTAN TIMUR” ini dapat selesai dengan waktu yang sudah ditargetkan.

Dengan doa dan sholawat, semoga selalu tercurah kepada Muhammad SAW., Rasul penutup zaman, penghujung para Nabi yang menyempurnakan ajaran Tauhid dan kemuliaan akhlak. Dan semoga limpahan doa sholawat mengalir kepada semua keluarganya, sahabat-sahabatnya, para syuhada, para penulis, para ulama, serta semua hambanya yang dengan tulus mencintai dan mengamalkan sunnahnya.

Selama tahap penulisan skripsi ini, banyak pihak yang sudah memberikan bantuan dan dukungan kepada saya. Sebagai wujud rasa syukur, pada kesempatan ini saya ingin menyampaikan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Bambang Setiaji, Selaku rektor di Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.
2. Bapak Ghozali MH, M.Kes, Ph.D., Selaku wakil rektor 1 di Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.
3. Bapak Suwoko, SE., MM., Selaku wakil rektor 2 di Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.

4. Bapak Drs. M. Farid Wajdi, M.M., Ph.D., Selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur
5. Bapak Ihwan Susila, S.E., M.Si., Ph.D., Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Bisnis dan Politik Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur
6. Bapak Dr. M. Risal, S.E., M.Si., Selaku dosen pembimbing serta selaku dosen pembimbing 2 yang sudah memberikan bimbingan serta saran yang membantu penulis sehingga dapat skripsi ini dapat di tahap selesai.
7. Bapak Dr. M. Harry Rahmadi, S.Pi., M.M., Selaku dosen penguji 1 yang telah memberikan saran pada penulisan skripsi ini.
8. Semua staf pengajar Fakultas Ekonomi Bisnis dan Politik Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur yang sudah memberikan jasa serta ilmunya kepada penulis.
9. Kepada kedua orangtua saya bapak Peltu Yayan Tubagus Santosa dan ibu Yana Irawati Latif, Terima kasih sudah melahirkan dan membesarkanku dengan penuh kasih sayang, selalu mendidik dan tidak pernah lelah dalam memberikan dukungan dan materi, mengajarkan makna kejujuran dan kesabaran dalam hidup, selalu memberikan doa dan nasehat. Terima kasih atas kesabarannya yang luar biasa dalam setiap langkah hidup penulis, bagian dari anugerah terbesar dalam hidup dan semoga saya bisa menjadi anak yang bisa dibanggakan.
10. Kepada nenek Sapiah, Paman Kopka Achmad Edi, Tante Dinariah, Serta adik-adikku Rama Tubagus Ibrahim, Shinta Ratu Felycia dan Aisyah Wahibah Tubagus Rahmadani serta keluarga besarku yang sudah banyak berkorban dan

memberikan kasih sayang serta doanya demi keberhasilan penulis dalam menyelesaikan pendidikan.

11. Teruntuk Satria Dela Vandhi yang telah mendampingi saya melalui hari-hari sulit selama pengerjaan Tugas Akhir ini. Terima kasih telah menjadi tempat pulang yang selama ini saya cari. Anda telah memberikan banyak kontribusi dalam skripsi ini, baik berupa tenaga, pemikiran, materi, maupun dukungan moral, serta selalu sabar menghadapi saya. Terima kasih telah menjadi bagian dari perjalanan saya hingga saat ini. Terima kasih telah menjadi tempat pulang yang bukan hanya sekadar tanah dan bangunan.
12. Kepada teman-teman saya Irsa Nuruz Zahrah Latifah dan Dwi Rahmat Suprihatin yang senantiasa ada saat senang dan sedih, yang sudah berjuang bersama hingga sekarang dan tidak pernah bosan dalam memberikan dukungan, perhatian dan memberikan yang terbaik bagi kelancaran skripsi saya.
13. Seluruh teman kelompok skripsi Wilis Windia, Yona Ainnuha, Yurike Indah Prasiska, Yusuf Camel terima kasih atas kerjasamanya dalam menyelesaikan skripsi ini dan tidak lupa selalu memberikan dukungan satu sama lain.
14. Seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (PUPR) Provinsi Kalimantan Timur yang telah membantu penelitian ini.

Kepada mereka semua, hanya ucapan terima kasih dan doa tulus yang dapat saya berikan, semoga semua yang sudah mereka berikan kepada saya tertulis

dengan tinta emas dalam lembaran catatan Raqib sebagai ibadah yang tak ternilai.

Aamiin.

Akhirnya, dengan segala keterbatasan dan kekurangannya, saya persembahkan tulisan ini kepada siapa saja yang memerlukannya. Saya sangat mengharapkan masukan yang membangun dan saran dari berbagai pihak untuk menyempurnakan karya-karya saya di masa mendatang. Terima kasih.

Billahittaufiq Wal Hidayah.

Samarinda, 12 Juli 2023

Penulis,

Wulandari Puspa Dewi

DAFTAR ISI

| | |
|--|----|
| ABSTRAK | 1 |
| <i>ABSTRACT</i> | 2 |
| KATA PENGANTAR..... | 3 |
| DAFTAR ISI..... | 7 |
| DAFTAR TABEL | 9 |
| DAFTAR GAMBAR..... | 10 |
| DAFTAR LAMPIRAN | 11 |
| BAB I..... | 1 |
| PENDAHULUAN..... | 1 |
| A. Latar Belakang Masalah | 1 |
| B. Rumusan Masalah | 5 |
| C. Tujuan Penelitian | 5 |
| D. Manfaat Penelitian..... | 5 |
| BAB II..... | 6 |
| TEORI DAN PERUMUSAN HIPOTESIS | 6 |
| A. Tinjauan Penelitian Terdahulu..... | 6 |
| B. Teori dan Kajian Pustaka | 8 |
| C. Perumusan Hipotesis..... | 16 |
| BAB III..... | 18 |
| METODE PENELITIAN | 18 |
| A. Lokasi Penelitian..... | 18 |
| B. Jenis Penelitian..... | 18 |
| C. Populasi dan Teknik Penentuan Sampel..... | 18 |
| D. Jenis dan Sumber Data | 19 |
| E. Teknik Pengumpulan Data | 20 |
| F. Metode Penyajian Data..... | 20 |
| G. Teknik Analisis Data..... | 20 |
| H. Analisis Statistik Data | 21 |
| BAB IV | 24 |
| HASIL DAN PEMBAHASAN | 24 |

| | |
|--|----|
| A. Gambaran ULM dan Objek Penelitian | 24 |
| B. Deskripsi Data | 26 |
| C. Analisis Data | 31 |
| D. Pembahasan Hipotesis | 45 |
| BAB V | 48 |
| PENUTUP | 48 |
| A. Kesimpulan | 48 |
| B. Keterbatasan | 48 |
| C. Saran | 49 |
| DAFTAR PUSTAKA | 50 |
| LAMPIRAN | 53 |

DAFTAR TABEL

| | |
|---|----|
| Tabel 2.1 Tinjauan Penelitian Terdahulu..... | 6 |
| Tabel 4.1 Hasil Variabel Big Five Personality..... | 30 |
| Tabel 4.2 Hasil Variabel Kepuasan Kerja..... | 30 |
| Tabel 4.3 Hasil Variabel Prestasi Kerja..... | 35 |
| Tabel 4.4 Hasil Analisis Nilai Outer Loading..... | 32 |
| Tabel 4.5 Hasil Analisis Nilai Discriminant Validity..... | 36 |
| Tabel 4.6 Hasil Analisis Data Composite Reliability..... | 37 |
| Tabel 4.7 Hasil Analisis Data AVE..... | 38 |
| Tabel 4.8 Hasil Analisis Cronbach's Alpha..... | 39 |
| Tabel 4.9 Hasil Analisis Data R-square..... | 40 |
| Table 4.10 Hasil Analisis F-square..... | 41 |
| Tabel 4.11 Hasil Analisis Data Path Coefficient..... | 42 |
| Tabel 4.12 Hasil Bootstrapping..... | 43 |
| Tabel 4.13 Hasil Analisis Pengujian Hipotesis..... | 45 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|--|----|
| Gambar 2.1 Kerangka Konseptual..... | 16 |
| Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas Pekerjaan Umum..... | 26 |
| Gambar 4.2 Diagram Jenis Kelamin..... | 27 |
| Gambar 4.3 Diagram Usia..... | 28 |
| Gambar 4.4 Diagram Lama Bekerja..... | 29 |
| Gambar 4.5 Hasil Uji Model Pengukuran Outer Loading..... | 32 |
| Gambar 4.6 Hasil Bootstrapping..... | 44 |

DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|--|----|
| Lampiran 1 : Surat Izin Penelitian..... | 54 |
| Lampiran 2 : Surat Tanggapan atas Permohonan Penelitian | 55 |
| Lampiran 3 : Kuesioner Penelitian | 56 |
| Lampiran 4 : Data Penelitian | 58 |
| Lampiran 5 : Hasil Nilai <i>Outer Loadings</i> | 61 |
| Lampiran 6 : Hasil Discriminant Validity..... | 62 |
| Lampiran 7 : Hasil Nilai <i>Construct Reliability dan Validity</i> | 62 |
| Lampiran 8 : Hasil Analisis <i>R-square</i> | 62 |
| Lampiran 9 : Hasil Analisis <i>F square (Effect Size)</i> | 63 |
| Lampiran 10 : Hasil Analisis <i>Path Coefficient</i> | 63 |
| Lampiran 11 : Hasil <i>Bootstrapping</i> | 63 |
| Lampiran 12 : Kartu bimbingan | 64 |
| Lampiran 13 : Lembar saran dan perbaikan | 65 |
| Lampiran 14 : Uji plagiasi | 66 |

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah disiplin ilmu atau seni yang mengelola penggunaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia juga dinilai sebagai aset perusahaan, karena manajemen sumber daya manusia berfungsi sebagai penggerak utama dalam operasional dan produksi perusahaan, yang penting untuk memelihara berlangsungnya kehidupan perusahaan serta pengembangannya. Selain itu, manajemen sumber daya manusia dipakai untuk mengevaluasi kinerja karyawan dan menjadi panduan utama dalam pengembangan sumber daya manusia. Dengan manajemen sumber daya manusia yang baik, kinerja karyawan dan produktivitas perusahaan akan meningkat (Syarief et al., 2022)

Manusia sebagai bagian dari sumber daya yang ada dalam suatu organisasi merupakan faktor yang memegang peran krusial dalam menggapai misi perusahaan. Organisasi bisa berfungsi secara normal dengan faktor-faktor produksi misalnya modal, peralatan, dan elemen produksi lainnya. Namun, tanpa dukungan sumber daya manusia (SDM) yang bermutu, organisasi akan sulit berfungsi secara optimal, terlebih mendapatkan manfaat yang besar. Oleh sebab itu, faktor sumber daya manusia harus menjadi prioritas utama dalam setiap ketetapan strategis pengelolaan (Haeruddin *et al.*, 2021)

Big Five Personality adalah pendekatan konsisten untuk menilai kepribadian seseorang melalui analisis faktor kata sifat. Kelima faktor utama dalam model ini

adalah ekstrasversi, kesepakatan, keterbukaan terhadap pengalaman, neurotisisme, dan ketelitian. Teori ini diperkenalkan oleh psikolog Lewis Goldberg pada tahun 1981 dan dikembangkan lebih lanjut oleh McCrae dan Costa, yang mengonfirmasi validitas model tersebut, sering dikenal dengan singkatan "OCEAN" (Nasyrah & Wikansari, 2017).

Banyak faktor yang bisa berdampak pada kinerja karyawan yaitu seperti, *Openness to experience* dicirikan dengan kemampuan atau wawasan yang luas dan rasional, kreatif dan memiliki banyak pengalaman hidup. *Conscientiousness* dicirikan dengan perilaku pribadi merencanakan sesuatu sebelum melakukan, mengikuti norma, aturan dan mengutamakan tugas. *Extraversion* dicirikan oleh perilaku pribadi yang energik, kecenderungan kepada interaksi sosialisme, ketegasan yang bulat dan memperlihatkan emosi yang positif. *Agreeableness* dicirikan 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 menghukum diri sendiri atau menyalahkan diri sendiri. (Kurniati *et al.*, 2020).

Kepuasan kerja adalah ungkapan perasaan nyaman personal dalam mengerjakan suatu pekerjaan. Sikap ini bersumber dari anggapan mereka terhadap kerja, yaitu suatu proses kognitif (bermakna) yang digunakan individu untuk menginterpretasikan dan memahami pandangan pribadi dengan memandang suatu hal yang sama dengan cara yang berbeda. Kepuasan kerja adalah isu penting dan menarik sebab memberikan manfaat signifikan bagi individu, organisasi, dan

masyarakat. Kepuasan kerja dapat menambah kebahagiaan hidup. Dalam konteks organisasi, kepuasan kerja dicapai dengan meningkatkan kinerja melalui perbaikan sikap dan perilaku karyawan. Karyawan yang tidak puas dengan pekerjaan mereka cenderung mengalami ketidakpuasan psikologis, yang dapat menyebabkan sikap dan perilaku negatif serta frustrasi (Azhar et al., 2020).

Prestasi kerja sangat penting untuk mengukur kemampuan karyawan dan perkembangan karir. Setiap individu mempunyai potensi yang berbeda dalam melaksanakan instruksi pemimpin, sehingga pemimpin perlu memahami kepribadian unik setiap karyawan. Dalam suatu organisasi, berbagai karakter pribadi akan menciptakan budaya organisasi secara tidak langsung. Penilaian kinerja adalah tugas krusial bagi organisasi untuk memahami dan menanggapi tingkat kinerja sumber daya manusia (Indrawan, 2017).

Dari pemaparan diatas dan mengamati urgensinya dampak *big five personality*, kepuasan terhadap prestasi kerja, penulis meneliti secara langsung di suatu instansi, yaitu Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat. Dinas pekerjaan umum dan perumahan rakyat memiliki tugas melaksanakan persoalan pemerintahan di bidang pekerjaan ulm ulm dan perumahan rakyat untuk membantu Presiden dalam menjalankan pemerintahan negara, dan tentunya bagi dinas pekerjaan ulm ulm dan perumahan rakyat memiliki visi misi untuk mencapai salatul hal, untuk tercapainya visi misi tersebut sangat penting bagi salatul instansi untuk mengetahui pengaruh kepribadian lima besar (*big five personality*) dan kepuasan kerja pegawai terhadap prestasi kerja.

Sesuai survei wawancara sederhana yang dikerjakan 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 hasil pekerjaan, promosi jabatan, disiplin waktu. Di samping itu, sikap kurang disiplin waktu dan rendahnya tanggung jawab hal tersebut dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai . Prestasi kerja bagian dari 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 sholatus 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 ULM dan Perumahan Rakyat Provinsi Kalimantan Timur”**.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah *Big Five Personality* memberikan pengaruh positif terhadap prestasi kerja ?
2. Apakah Kepuasan kerja memberikan pengaruh positif terhadap prestasi kerja?

C. Tujuan Penelitian

1. Menganalisis dan membuktikan apakah *big five personality* dapat memberikan pengaruh positif terhadap prestasi kerja
2. Menganalisis dan membuktikan apakah kepuasan kerja dapat berpengaruh positif terhadap prestasi kerja

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Instansi

Membantu pihak pimpinan untuk mengetahui faktor yang berdampak pada prestasi kerja di kantor dan pentingnya untuk memahami kepribadian dan kepuasan kerja setiap pegawai. Selain itu agar dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan evaluasi kebijakan- kebijakan yang berkaitan dengan upaya pengaruh terhadap prestasi kerja.

2. Bagi akademik

Penelitian ini diinginkan bisa memberikan informasi lebih dalam kepada pencapaian penelitian selanjutnya.

BAB II

TEORI DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Tinjauan Penelitian Terdahulu

Penelitian dahulu bertujuan agar memperoleh belahan perbandingan dan acuan. Selain itu, untuk menjauhi persepsi kesamaan dengan penelitian ini. Maka pada tinjauan pustaka, penulis menuangkan hasil-hasil penelitian pendukung sebagai berikut :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

| | | | |
|---|------------------------------|---|--|
| 1 | (Soepono & Srimulyani, 2017) | Analisis Pengaruh <i>The Big Five Personality</i> terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> dan Kinerja Perawat di RS Santa Clara Madiun | <i>Big Five Personality</i> berdampak signifikan terhadap kinerja perawat dengan arah positif. |
| 2 | (BLabla & Taher, 2020) | <i>The Effect Of Big Five Personality Traits on Employee Job Performance Among University Lecturers in Peshawar City</i> | Penelitian Ini membuktikan jika <i>openness to experience, conscientiousness, extraversion</i> dan <i>agreeableness</i> berdampak positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan sedangkan <i>neurotisme</i> mempunyai efek negatif dan tidak signifikan terhadap performa kerja. |
| 3 | (Al-dalahmeh et al., 2018) | <i>The Effect of Employee Engagement on Organizational Performance Via the Mediating Role of Job Satisfaction: The Case of IT Employees in Jordanian Banking Sector</i> | Penelitian ini menunjukkan jika ada hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. |

- | | | | |
|---|--|--|---|
| 4 | (Pawirosumarto et al., 2017) | <i>The Effect of Work Environment, Leadership Style, and Organizational Culture towards Job Satisfaction and Its Implication towards Employee Performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia</i> | Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di Parador Hotels and Resorts karena Tingkat kinerja karyawan tidak ditetapkan oleh seberapa puas karyawan terhadap perusahaan. Hal |
| 5 | (Hanum Indriati & Amga Nazhifi, 2022) | Pengaruh Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Swakelola Balai Besar Wilayah Sungai Serayu Opak Yogyakarta | Hasil penelitian memperlihatkan jika kepuasan kerja berdampak positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. |
| 6 | (Hendri Irfani, 2019) | <i>The mediation effect of job satisfaction and organizational commitment on the organizational learning effect of the employee performance</i> | Kepuasan kerja berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan. |
| 7 | (Alawiyah Tengah & Abdul Rahim Zumrah, 2022) | <i>The Influence of Big Five Personality on Lecturers Performance in Private University, Malaysia</i> | <i>Extraversion, agreeableness, dan openness</i> tidak berdampak signifikan terhadap kinerja dosen. |
| 8 | (Suryawan & Salshabilla, 2022) | Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan | Kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. |

- | | | | |
|----|-----------------------------------|---|--|
| 9 | (Badrianto & Ikhsan, 2019) | <i>Effect of work environment and job satisfaction on employee performance in PT. nesinak industries</i> | Kepuasan kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja Hal ini memperlihatkan jika secara parsial variabel kepuasan kerja, bahwa terdapat pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. |
| 10 | (Andronicus <i>et al.</i> , 2021) | Pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja dan pelatihan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. jaya mandiri bangunan Medan | Secara individual, kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Jaya Mandiri BLangulnan Medan. Secara individual, motivasi juga memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Jaya Mandiri BLangulnan Medan. Begitu pula, pelatihan kerja secara individual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Jaya Mandiri BLangulnan Medan. Secara bersama-sama, kepuasan kerja, motivasi kerja, dan pelatihan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Jaya Mandiri BLangulnan Medan. |
| 11 | (Hau <i>et al.</i> , 2020) | <i>Effects of big five personality traits on job crafting among private university academic staff</i> | Efek dari karakteristik kepribadian <i>Big Five</i> pada <i>job crafting</i> , berdasarkan staf akademik universitas swasta Malaysia, <i>extraversion</i> memiliki pengaruh yang signifikan terhadap penciptaan pekerjaan dan telah didukung. |
-

B. Teori dan Kajian Pustaka

1. Big Five Personality

Kepribadian bisa dipahami sebagai struktur organisasi dinamis dalam diri individu. Dalam psikologi, model Big Five atau ciri-ciri kepribadian sangat populer.

Model ini didasarkan pada lima dimensi: ekstroversi, keramahan, ketelitian, emosi negatif, dan keterbukaan terhadap pengalaman. Big Five merupakan pendekatan konsisten yang digunakan untuk menilai kepribadian seseorang melalui analisis faktor sifat (BLabar & Taher, 2020).

Macam kepribadian adalah pola perilaku, emosi dan pemikiran perseorangan yang sifatnya khas dan tetap pada waktu dan faktor yang berbeda. Kepribadian yaitu pola sifat, pemikiran, sopan santun dan emosi yang berwatak dari individu yang terjadi setiap waktu dan di berbagai keadaan yang tidak sama. Sifat atau kepribadian juga berdampak kognisi, motivasi dan tingkah laku individu dalam keadaan yang berbeda (Santi, 2020).

Di dalam penelitian ini *big five personality* dipakai untuk menilai kepribadian objek penelitian yaitu (Simanullang, 2021):

1. *Openness to Experience* (Terbuka terhadap Hal baru)

Aspek kepribadian *Openness to Experience* ialah seseorang yang tertarik pada suatu hal yang baru dan memiliki hasrat yang kuat untuk mengalami dan melakukan sesuatu yang baru. Keunggulan orang dengan karakter tersebut yaitu cenderung kreatif, imajinatif, intelektual, sangat ingin tahu dan berpikiran terbuka.

Kekurangan dari sifat *openness to experience* ini merupakan individu yang rentan akal sehat dan nyaman dengan hal-hal yang sudah ada dan akan memunculkan gulgul saat menghadapi tantangan baru.

2. *Conscientiousness* (Sifat Berhati-hati)

Aspek *conscientiousness* ini merupakan individu dalam dirinya sendiri kehati-hatian dalam menyelesaikan suatu tindakan atau kelengkapan dipertimbangkan dalam pengambilan keputusan, mereka juga menunjukkan disiplin diri tinggi dan bisa diandalkan. Keuntungan dari ukuran ini dapat diandalkan, bertanggung jawab, rajin, dan berorientasi pada kesuksesan.

Kekurangan *conscientiousness* yaitu individu yang cenderung kurang bertanggung jawab, tergesa-gesa, tidak teratur dan kurang bisa diandalkan untuk mengerjakan sesuatu tugas.

3. *Extraversion* (Ekstraversi)

Aspek kepribadian *ekstraversi* yaitu sekelompok individu yang senantiasa merasa nyaman saat berinteraksi dengan orang lain. Keuntungan dari ukuran ini merupakan kebahagiaan, Mudah bergaul dan tegas. Kekurangan dari *ekstraversi* ialah individu yang pemalu, menyendiri, penakut dan pendiam.

4. *Agreeableness* (Mudah Akur atau Mudah Bersepakat)

Aspek kepribadian *agreeableness* ini yaitu individu yang condong lebih penurut dengan pribadi lain dan mempunyai karakter yang ingin menjauhi permasalahan. Manfaat dari aspek ini di antaranya kerjasama (dapat bekerja sama), kepercayaan, blak, hangat dan lembut dan suka menolong. Kekurangan dari *agreeableness* yaitu pribadi yang tidak langsung setuju kepada pribadi lain, sebab suka menentang, tampak dingin dan bermulut sulhan.

5. *Neuroticism* (Neuroticism)

Aspek kepribadian *neuroticism* ialah bahwa individu condong menahan tekanan atau stres. Keunggulan dari dimensi ini yaitu mosi lebih stabil dan lebih tenang dalam menghadapi sebuah persoalan, percaya diri, ambil sikap tegas. Kebalikan dari *neuroticism* ialah individu yang rentan terhadap kecemasan, depresi, keraguan dan mudah berilah pikiran.

2. Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2015), kepuasan kerja adalah tingkah seseorang terhadap pekerjaannya, yang diukur sebagai selisih antara jumlah imbalan yang diterima oleh karyawan dan jumlah imbalan yang menurut mereka seharusnya mereka dapatkan (Dirga & Razak, 2020).

Dalam organisasi, kepuasan kerja adalah aspek penting yang perlu diperhatikan dalam operasional. Ini sering dibahas dalam diskusi dan konferensi ilmiah serta dianggap sebagai fenomena yang signifikan. Kepuasan kerja berdampak pada hasil tahap organisasi, dan tingkat kepuasan yang tinggi tercapai ketika faktor-faktor pendukung hadir secara optimal. Kepuasan kerja bukanlah variabel independen, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dalam organisasi dan karyawan itu sendiri (Yakult, 2017).

Indikator kepuasan kerja menurut Robbins dan Judge (2015) meliputi (Dirga & Razak, 2020).

1. Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan adalah faktor utama dalam kepuasan, di mana lingkungan kerja memberikan misi yang menarik, peluang untuk belajar, kesempatan bertanggung jawab, serta kemajuan bagi karyawan.

2. Gaji atau upah

Salah satu faktor yang bersifat multidimensi dalam kepuasan kerja adalah jumlah gaji yang diterima karyawan, yang berkontribusi pada tingkat kepuasan mereka, terutama ketika gaji tersebut dianggap layak dan selaras.

3. Keadaan kerja

Keadaan kerja nyaman dan ramah pekerja agar bisa melaksanakan kegiatan.

4. Promosi

Peluang untuk mengembangkan keahlian intelektual dan peningkatan diri menjadi faktor utama yang menarik minat dalam kemajuan organisasi, yang pada gilirannya membuat kepuasan.

5. Rekan kerja

Rekan kerja yang kolaboratif adalah salah satu sumber kepuasan kerja yang paling mendasar.

6. Pengawasan

Adalah potensi penyedia agar memberikan pertolongan teknis dan dukungan tingkah laku.

Faktor-faktor yang berdampak signifikan terhadap kepuasan kerja dan perkembangan karir meliputi usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, posisi dalam organisasi, potensi karyawan, serta negara tempat tinggal. Faktor-faktor lain yang menetapkan kepuasan kerja yaitu komunikasi dan sifat pekerjaan,

serta budaya nasional yang memoderasi hubungan antara tingkah laku kepemimpinan dan kepuasan kerja, sehingga menambah kepuasan. Faktor utama yang menambah kepuasan kerja secara menyeluruh yaitu komunikasi dan karakteristik pekerjaan, status ekonomi yang diberikan oleh pekerjaan khusus, stabilitas emosional, insentif finansial, dan perpaduan antara faktor eksternal (bonus dan tunjangan finansial) serta faktor internal (pemenuhan profesional dan hubungan sosial) (Davidescu et al., 2020).

Hal yang harus diperhatikan untuk menilai kepuasan kerja di antaranya (Sari *et al.*, 2021):

1. Hubungan pekerjaan (hubungan harmonis dengan atasan, keterbukaan dan transparan)
 2. Tantangan pekerjaan (bertanggung jawab dan kepuasan saat membereskan pekerjaan)
 3. Perlindungan pekerjaan (perjanjian pekerjaan dan asuransi)
3. Prestasi Kerja

Kinerja yang tinggi akan meningkatkan motivasi organisasi, mengurangi tingkat pergantian pegawai (*turnover*), dan memperkuat manajemen organisasi. Sebaliknya, kinerja pegawai yang rendah dapat menurunkan kualitas dan produktivitas kerja serta meningkatkan tingkat *turnover*. Bagi pegawai, kinerja yang tinggi menawarkan berbagai manfaat, seperti peningkatan gaji, peluang promosi, menghindari risiko demosi, serta pengembangan keahlian dan pengalaman dalam bidang pekerjaannya. Sebaliknya, kinerja pegawai yang di

bawah standar menunjukkan bahwa pegawai tersebut kurang kompeten dalam pekerjaannya (Herlina, 2017).

Menurut Hasibuan (2011), kinerja kerja adalah hasil yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan, sesuai dengan keahlian, pengalaman, ketulusan, dan waktu yang dipunyai. Kinerja kerja merupakan kombinasi dari tiga faktor penting: potensi, pemahaman terhadap tugas yang diberikan, serta fungsi dan jenjang motivasi karyawan. Dengan adanya faktor-faktor ini, kinerja kerja karyawan menjadi lebih optimal. Berdasarkan pendapat para ahli, dapat disimpulkan jika kinerja kerja yaitu hasil yang dicapai selama menjalankan tugas yang diberikan, mencakup keterampilan, pengalaman, ketulusan, dan waktu (Mangngi et al., 2018).

Prestasi kerja adalah hasil dari pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan motivasi yang memengaruhi perilaku sesuai dengan peran, seperti tanggung jawab pekerjaan formal. Manajemen kinerja individu yang efektif sangat penting untuk pelaksanaan strategi organisasi dan pencapaian tujuan strategis. Dengan meninjau berbagai konsep kinerja, dapat disimpulkan jika kinerja pada dasarnya yaitu hasil yang diharapkan organisasi yang diperoleh dengan cara yang efisien dan efektif (Darmawan, 2017).

Indikator prestasi kerja meliputi (Magdalena & Mulyati, 2019)

1. Hasil pekerjaan, yaitu jenjang kuantitas dan mutu sudah diproduksi, dan tingkat pengawasan dilaksanakan.

2. Pengetahuan tentang pekerjaan, yaitu kualifikasi pengetahuan yang berhubungan dengan pekerjaan pekerjaan yang berpengaruh langsung dengan kuantitas dan mutu pekerjaan saya.
 3. Inisiatif, adalah gelar proaktif dalam mengerjakan pekerjaan, terutama dalam menangani persoalan yang muncul.
 4. Kecerdasan mental, yaitu tingkat kekuatan dan kecepatan dalam hal menerima instruksi kerja dan juga beradaptasi dengan cara kerja status pekerjaan yang ada.
 5. Sikap, adalah tingkat mental dan sikap positif dalam pekerjaan aktif dalam melakukan pekerjaan.
 6. Disiplin waktu dan kehadiran, yaitu sikap dan tingkah laku individu yang memperlihatkan ketaatan, ketaatan, loyalitas, dan ketertiban terhadap peraturan perusahaan atau organisasi dan norma sosial yang berlaku.
4. Pengaruh *big five personality* terhadap prestasi kerja

Tipe kepribadian menurut model Big Five memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja kerja, yang berarti semakin tinggi tingkat kepribadian seseorang, semakin baik kinerja pegawai. Lima ciri kepribadian memengaruhi prestasi kerja secara signifikan karena sifat-sifat ini penting dalam kehidupan sehari-hari, terutama di tempat kerja. Namun, mengingat pentingnya aspek kepribadian dalam konteks organisasi, ciri-ciri ini secara signifikan mempengaruhi kinerja pegawai. Kualitas kerja, disiplin, perhatian, kerjasama antar rekan kerja, dan akuntabilitas berkontribusi pada perubahan besar dalam pola pikir karyawan (Pawirosumarto et al., 2017).

5. Pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja

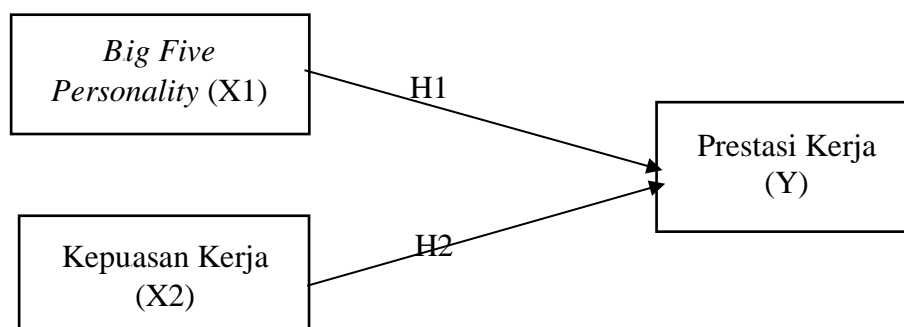
Kepuasan kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi kepuasan individu terhadap pekerjaannya, semakin baik prestasi kerjanya, dan sebaliknya, kepuasan rendah mengakibatkan kinerja yang buruk. Ketika kepuasan kerja tercapai, orang cenderung bekerja dengan lebih antusias. Kepuasan kerja adalah kunci etika, disiplin, dan kinerja karyawan dalam mendukung tujuan organisasi. Dengan kepuasan kerja yang baik, karyawan diharapkan dapat bekerja lebih efektif. Pekerjaan tidak hanya mengasah kemampuan karyawan, tetapi juga mempengaruhi kinerja mereka. Jika kepuasan karyawan tidak dikelola dengan baik, hal ini dapat berdampak negatif bagi perusahaan (Nurlela *et al.*, 2021)

C. Perumusan Hipotesis

1. Kerangka Konseptual

Kerangka Pikir dari dampak dari *big five personality* dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja bisa diilustrasikan sebagai berikut :

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



2. Hipotesis

Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1 = *Big five personality* berpengaruh positif terhadap prestasi kerja

H2 = Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini berada di Dinas Pekerjaan ULM ulm dan Perumahan Rakyat Provinsi Kalimantan Timur di Jl. Tengawang No. 1 Samarinda

B. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dipakai yaitu pendekatan kuantitatif untuk menguji pengaruh *big five personality* dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja di dinas pekerjaan ulm ulm dan perumahan rakyat.

C. Populasi dan Teknik Penentuan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah kelompok umum yang terdiri dari subjek atau objek dengan jumlah dan karakteristik tertentu yang ditetapkan untuk diteliti dan dianalisis oleh peneliti, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016).

Populasi dalam penelitian ini yaitu jumlah dari keseluruhan pegawai dinas pekerjaan umum dan perumahan rakyat yang totalnya 440 orang. Dalam penelitian ini penulis memperkecil populasi yaitu total semua pegawai sebanyak 440 pegawai dengan menghitung ukuran sampel yang digunakan dengan memakai teknik Slovin.

2. Sampel

Sampel penelitian adalah bagian dari total dan ciri-ciri yang dipunyai oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2016).

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sejumlah pegawai dinas pekerjaan ulm ulm dan perumahan rakyat. Jumlah sampel yang diambil berdasarkan rumus Slovin :

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

Dimana :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = Tingkat Kesalahan

Populasi N = 440 dengan asumsi tingkat kesalahan (e) = 10%, maka jumlah sampel yang dipakai dalam penelitian ini yaitu sebanyak

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2} = \frac{440}{1 + 440 (10)^2} = 81,48$$

Hasil dari populasi adalah 81,48 dan bulatannya menjadi 81. Jadi dari perhitungan di atas, untuk melihat ukuran sampel dengan tingkat kesalahan 10% yaitu sejumlah 81 pegawai.

D. Jenis dan Sumber Data

Macam data yang dipakai didalam penelitian ini ada;ah data primer dan data sekunder. Data Primer yaitu data yang didapat dengan survei langsung ke lapangan yang memakai cara pengumpulan data yang asli. Data yang dimaksud ialah data yang bersumber dari hasil penelitian yang diperoleh engan menggunakan kuesioner yang disebar kepada pegawai dinas pekerjaan ulm ulm dan perumahan rakyat. Kuesioner yaitu metode pengumpulan data dengan memberikan sebuah pertanyaan dan pernyataan yang tertulis kepada responden agar dijawab. Sedangkan data

sekunder adalah data yang merul junk dari jurnal-jurnal, buku atau karya ilmiah yang akan dipakai untuk dijadikan pedoman penelitian. (Sugiyono, 2016)

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dengan skala Likert yang dimodifikasi dari 1-5. Skala Likert adalah metode pengukuran yang umum digunakan, di mana peneliti menyusun pertanyaan terkait objek, dan responden diminta untuk menunjukkan tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan terhadap setiap pertanyaan.

Instrumen dalam penelitian ini memakai skala likert dengan pertanyaan ketentuan skala likert dengan blokbot :

| | |
|---------------------------|-----|
| Sangat Setuju (SS) | = 5 |
| Setuju (S) | = 4 |
| Ragu-ragu (R) | = 3 |
| Tidak Setuju (TS) | = 2 |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | = 1 |

F. Metode Penyajian Data

Penyajian data di penelitian ini menyajikan bentuk gambar dan tabel supaya lebih mudah dalam memahami.

G. Teknik Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan adalah SmartPLS 4, yaitu model persamaan struktural berbasis komponen (SEM) yang tidak memerlukan banyak asumsi. SmartPLS menjelaskan hubungan antar variabel dan dapat melakukan berbagai analisis dalam satu pengujian. Tujuan PLS adalah membantu peneliti menjelaskan adanya hubungan antar variabel. Partial Least Squares dipilih karena cocok untuk variabel laten yang dapat diukur melalui indikator, memungkinkan analisis yang mendetail (Husein, 2015).

H. Analisis Statistik Data

Didalam analisis statistik data memakai metode SEM PLS. Berikut merupakan teknik analisis metode PLS:

a. Analisa *outer model*

Untuk model pengukuran, biasa dinamakan model bagian luar, menyatukan semua variabel indikator pada variabel laten. *Outer model* biasa disebut *outer ratio* atau *measurement model* maknanya bagaimana setiap blok indikator bersangkutan dengan variabel latennya. Ada lebih dari satu perhitungan dalam analisa ini yaitu :

1. *Convergent validity* adalah nilai *loading* aspek dari variabel laten kepada parameter-parameternya. Nilai yang diharapkan $>0,7$.
2. *Discriminant validity* adalah nilai *cross loading* aspek yang berguna apakah konstruk mempunyai perbedaan yang layak. Caranya dengan membandingkan nilai konstruksi yang tertuju harus lebih luas dengan nilai konstruksi yang lain.
3. *Composite reliability* adalah perhitungan andaikan reliabilitas $> 0,7$ oleh sebab itu nilai konstruk tersemat memiliki nilai reliabilitas yang besar.
4. *Average Variance Extracted (AVE)* adalah rata-rata varian yang sekurang-kurangnya sebesar 0,5.
5. *Cronbach alpha* adalah pengukuran agar meyakinkan hasil *composite reliability* sebagai besaran sekurang-kurangnya adalah 0,6.

b. *Analisa inner model*

Pada analisis model ini yaitu untuk menguji relasi antara konstruk laten.

Adapun lebih dari satu perhitungan dalam Analisa ini yaitu :

1. *R Square* adalah koefisien determinasi untuk konstruk endogen. Menurut Sarwono dan Narimawati (2015), nilai *R Square* dikategorikan dalam tiga tingkat: 0,67 dianggap substansial (kuat), 0,33 moderat (sedang), dan 0,19 lemah.

2. *Effect size (F square)* bertujuan untuk menilai kualitas model. Menurut Chin (1998), nilai *F square* dibagi menjadi beberapa kategori: 0,02 menunjukkan pengaruh kecil; 0,15 menunjukkan pengaruh moderat (sedang); dan 0,35 menunjukkan pengaruh besar pada level struktural (besar).

3. *Path Coefficient* dipakai untuk mengukur kekuatan pengaruh secara parsial dan menunjukkan arah hubungan antar variabel, apakah hubungan tersebut positif atau negatif. *Path Coefficient* memiliki rentang nilai dari -1 hingga 1.

c. *Bootstrapping* untuk melihat tingkat signifikan pengaruh parsial, dapat dilakukan dengan menggunakan analisis *bootstrapping*. Apakah nilai *P value* < 0.05 maka H_0 diterima dan H_0 ditolak, maksudnya adalah variabel eksogen berdampak signifikan. Sedangkan, apabila nilai *P value* > 0.05 maka H_0 ditolak dan H_0 diterima, artinya adalah variabel eksogen tidak berdampak signifikan.

Selain itu, *T-statistic* yaitu salah nilai yang dipakai untuk mengamati tingkat signifikan pada pengujian hipotesis dengan cara menelusuri nilai *T-statistic* melalui prosedur *bootstrapping*. Pada pengujian hipotesis bisa disebut signifikan jika nilai *T-statistic* lebih besar dari 1,96, sedangkan jika nilai *T-statistic* kurang dari 1,96 maka dinilai tidak signifikan.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran ULm 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 :

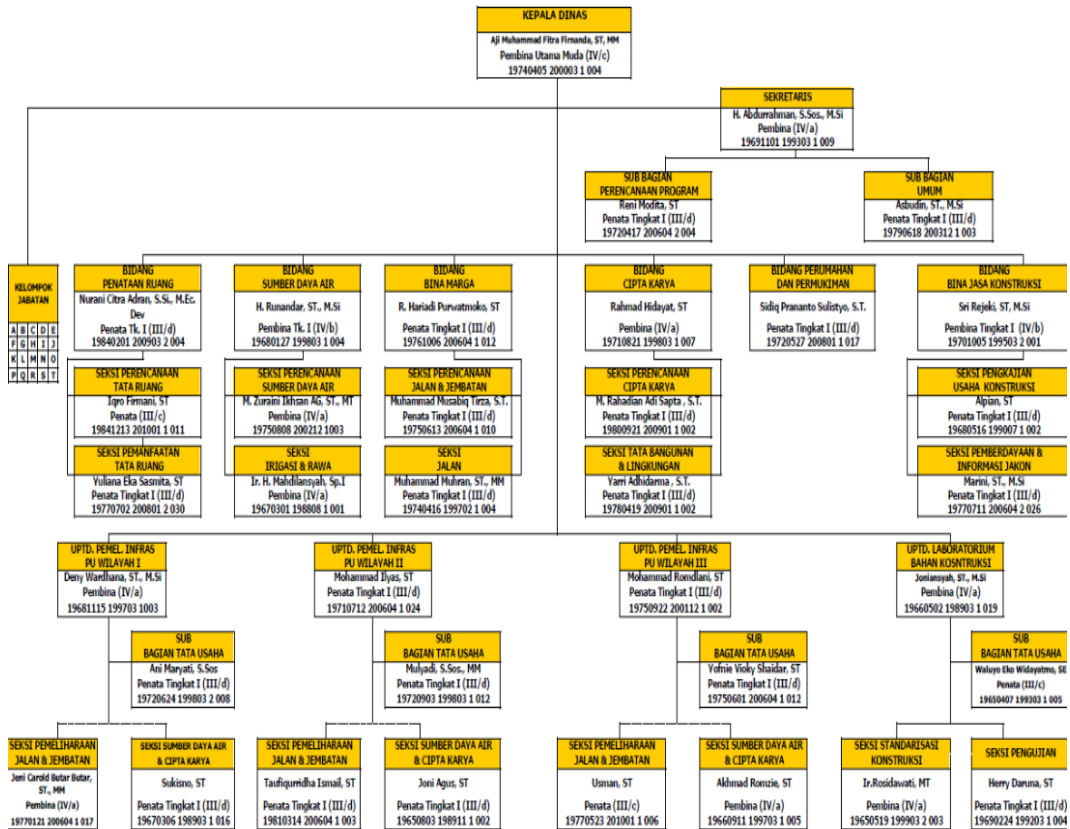
Visi :

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



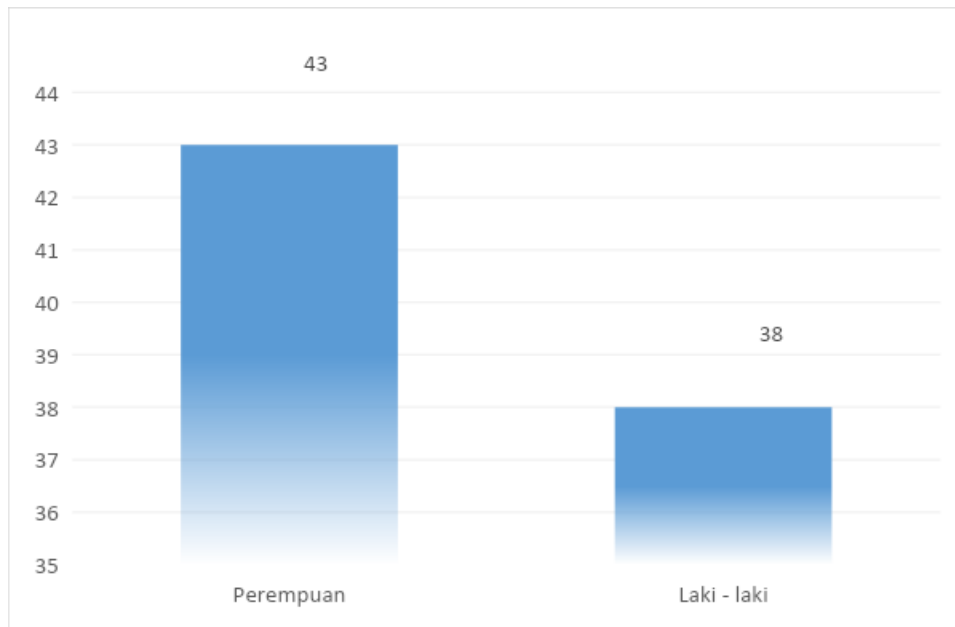
**Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas Pekerjaan ULM ulm dan Perumahan
Rakyat Provinsi Kalimantan Timur**

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 :

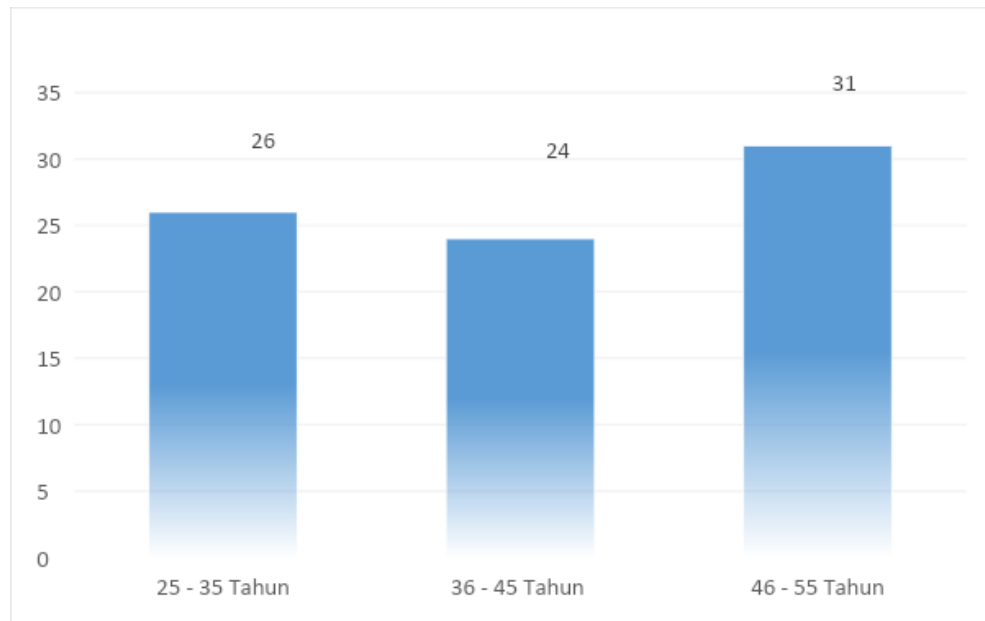
1. Berdasarkan Jenis Kelamin



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.

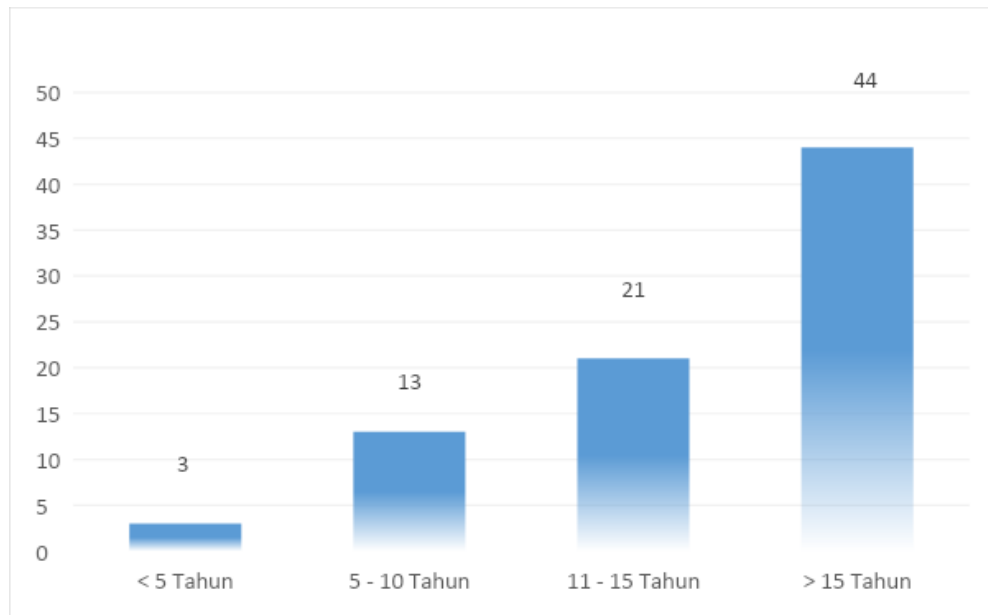
2. Berdasarkan Usia



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% |

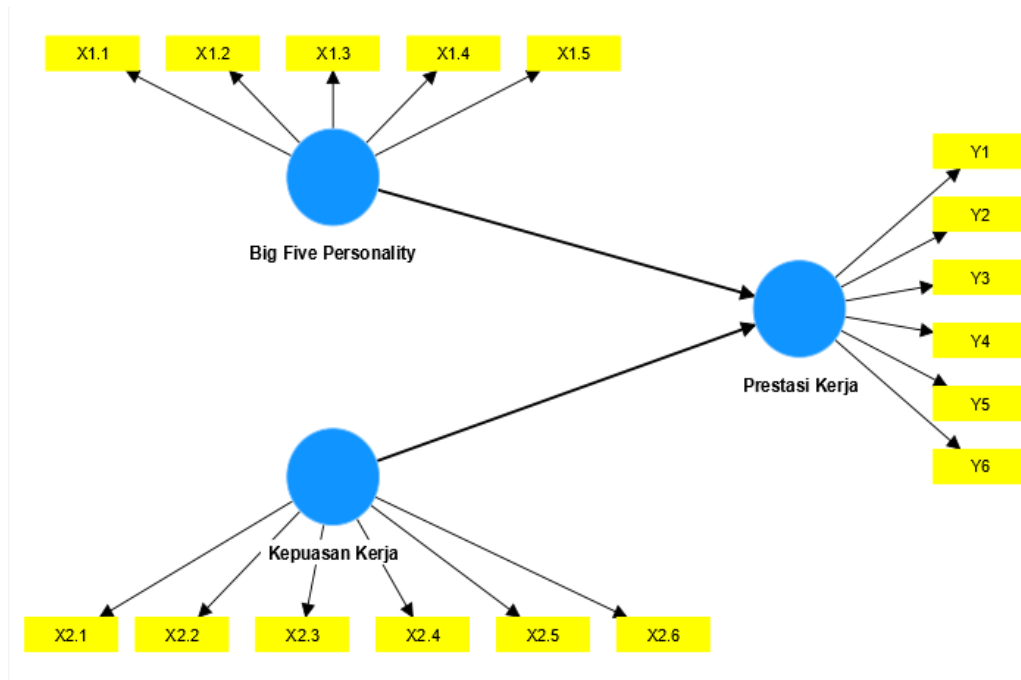
C. Analisis Data

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.

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

4. *Average Variance Extracted* (AVE)

Nilai dari *Average Variance Extracted* dapat terpenuhi jika *Average Variance Extracted* dari setiap variabel menunjukkan angka lebih dari 0,5. Jika nilai yang didapatkan lebih rendah 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 | <i>R-Square</i> |
|--------------------|------------------------|
| 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 (X1)</i> | 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 (X1)</i> | | | 0.423 |
| Kepuasan Kerja (X2) | | | 0.527 |
| Prestasi Kerja (Y) | | | |

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*,

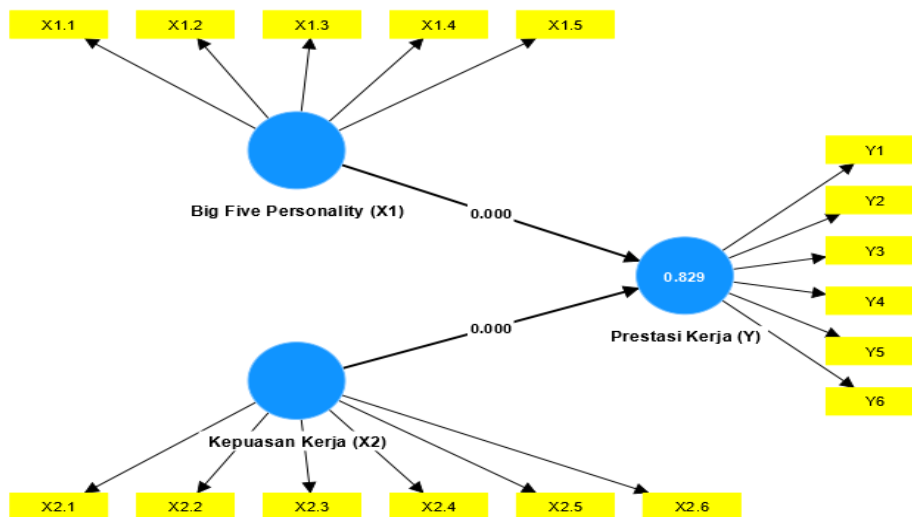
4. Hasil *bootstrapping*

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_a 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) → Prestasi Kerja (Y) | 0,423 | 0,434 | 0,114 | 3,723 | 0,000 |
| Kepuasan Kerja (X2) → Prestasi Kerja (Y) | 0,527 | 0,513 | 0,111 | 4,730 | 0,000 |

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</i> -statistic | <i>t</i> -table | 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 berbicara, 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 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.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang sudah dikerjakan, bisa ditarik kesimpulan yaitu sebagai berikut:

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

B. Keterbatasan

Sesuai dengan yang sudah dilakukan langsung peneliti dalam tahap penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dirasakan antara lain:

1. Dalam tahap pengumpulan data, peneliti mengalami hambatan dan kesulitan dalam mengumpulkan jawaban dari responden dikarenakan minimnya antusias dari responden dalam pengisian kuesioner.
2. Dalam proses pengumpulan data, pengisian kuesioner oleh responden dilakukan secara mandiri sehingga terdapat kemungkinan hasil penilaian yang diberikan oleh responden bersifat subjektif: ada yang menilai sangat tinggi ada juga yang menilai rendah dengan objektif yang sama.

C. Saran

Sesuai riset yang sudah dikerjakan, diperoleh beberapa saran yang bisa dipakai pada riiset setelahnya antara lain:

1. Para peneliti yang akan melaksanakan studi di Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Kalimantan Timur diinginkan dapat menarik minat responden untuk mengisi kuesioner, sehingga akurasi data yang diperoleh dapat terjamin dengan baik.

2. Para peneliti yang akan melaksanakan studi di bidang serupa diinginkan agar menambah mutu penelitian dengan menambahkan variasi pada variabel terikat maupun variabel bebas. Hal ini diharapkan bisa menambah pengetahuan baru yang bermanfaat untuk menyempurnakan penelitian yang telah dilakukan.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-dalahmeh, M., Masa'deh, R., Abu Khalaf, R. K., & Obeidat, B. Y. (2018). The effect of employee engagement on organizational performance via the mediating role of job satisfaction: the case of IT employees in Jordanian banking sector. *Modern Applied Science*, 12(6), 17. <https://doi.org/10.5539/mas.v12n6p17>
- Alawiyah Tengah, & Abdul Rahim Zumrah. (2022). The influence of big five personalities on lecturers performance in Malaysia Private University. *Journal of Management & Muamalah*, 12(2), 80–101.
- Andronicus, M., Liem, C. D., Angelita, I., Kristanto, H., & Juliano, S. (2021). Pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja dan pelatihan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. jaya mandiri bangunan Medan. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 7, 11–20.
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 46–60.
- BLablar, M., & Tahir, M. (2020). The effects of big five personality traits on employee job performance among university lecturers in Peshawar City. *International Journal of Management & Entrepreneurship Research.*, 2(1), 43–50. <https://doi.org/10.51594/ijmer.v2i1.110>
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2019). Effect of work environment and job satisfaction on employee performance in PT. nesinak industries. *Management, and Accounting*, 2(1), 85–91. <http://e-journal.stie-kusumanegara.ac.id>
- Darmawan, D. (2017). The effect of the big five personality on job performance. *Jurnal Global*, 02(01).
- Davidescu, A. A. M., Apostu, S. A., Paul, A., & Casuneanu, I. (2020). Work flexibility, job satisfaction, and job performance among Romanian employees-implications for sustainable human resource management. *Sustainability (Switzerland)*, 12(15). <https://doi.org/10.3390/su12156086>
- Dirja, I. K., & Razak, I. (2020). Pengaruh mutasi, promosi jabatan dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pegawai kementerian sosial Republik Indonesia. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 8(3), 1–11. <https://doi.org/10.35137/jmbk.v8i3.470>
- Haeruddin, M. I. M., Agung Widhi Kurniawan, Aldi Akbar, & Muhammad Yushar Mustafa. (2021). Pengaruh faktor motivasi internal dan eksternal terhadap prestasi kerja karyawan: sebuah studi kuantitatif. *Jurnal E-Bis (Ekonomi-Bisnis)*, 5(1), 260–277. <https://doi.org/10.37339/e-bis.v5i1.534>

- Hanum Indriati, I., & Amga Nazhifi, H. (2022). Pengaruh pengalaman kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan swakelola balai besar wilayah sungai serayu opak Yogyakarta. *Jurnal Cafeteria*, 3(1), 14–23. <https://doi.org/10.51742/akuntansi.v3i1.491>
- Hasibuan, M. S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hau, T. C., Bing, K. W., & Pari, B. A. (2020). Effects of big five personality traits on job crafting among private university academic staff. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 10(7), 607–620. <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v10-i7/7476>
- Hendri Irfani, M. (2019). The mediation effect of job satisfaction and organizational commitment on the organizational learning effect of the employee performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(7), 1208–1234. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-05-2018-0174>
- Herlina. (2017). Pengaruh prestasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. retail Bandung. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 8228(2), 1–10.
- Hussein, A. S. (2015). *Penelitian Bisnis dan Manajemen Menggunakan Partial Least Square (PLS) dengan smartPLS 3.0*.
- Indrawan, M. I. (2017). Pengaruh etika kerja, pengalaman kerja dan budaya kerja terhadap prestasi kerja pegawai Kecamatan Binjai Selatan. *Journal Aldi Ilmu*, 10(2), 1851–1858.
- Kurniadi, K., Wicaksana, S. A., & Asrul Putri, 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>
- Magdalena, B., & Mulyati, O. (2019). Pengaruh promosi jabatan terhadap kepuasan kerja melalui prestasi kerja sebagai variabel intervening pada karyawan TVRI Lampung. *Jurnal Bisnis Darmajaya*, 5(2), 80–89.
- Mangngi, R. F., Fanggidae, R. E., & Nurliani, N. P. (2018). Pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (PERSERO) cabang Kupang. *Journal of Management*, 7(2), 207–224.
- Nasyroh, M., & Wikansari, R. (2017). Hulubalangan Antara Kepribadian (Big Five Personality Model) Dengan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ecopsy*, 4(1), 10. <https://doi.org/10.20527/ecopsy.v4i1.3410>
- Nurlela, I., Dila, A. M., & S.P.Dipoatmodjo, T. (2021). Pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan bagian pengolahan dan teknik pada ptp. nusantara XIV (PERSERO) pabrik gula camming Kabupaten Bone. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 3(2), 6.

- Prawiro Sumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2017). The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador hotels and resorts, Indonesia. *International Journal of Law and Management*, 59(6), 1337–1358. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-10-2016-0085>
- Santi, K. (2020). Pengaruh big five personality dengan kejadian burnout pada mahasiswa pendidikan kedokteran. *JIMKI: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Kedokteran Indonesia*, 8(1), 64–70. <https://doi.org/10.53366/jimki.v8i1.39>
- Sari, W., Suryanti, S., Sally, S., Seri, C. T., Christine, C., & Gozali, K. (2021). Kompetensi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja fisik sebagai determinan kinerja karyawan. *Jurnal Riset Dan Aplikasi: Akuntansi Dan Manajemen*, 5(1), 83–92. <https://doi.org/10.33795/jraam.v5i1.008>
- Simanullang, T. (2021). Pengaruh tipe kepribadian the big five model personality terhadap kinerja aparatur sipil negara (kajian studi literatur manajemen keuangan). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(2), 747–753. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i2.634>
- Soepono, D. N., & Srimulyani, V. A. (2017). Analisis pengaruh the big five personality terhadap organizational citizenship behavior (OCB) dan kinerja perawat di rs santa clara Madiun. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 15(1), 51. <https://doi.org/10.25124/jmi.v15i1.393>
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&B* (Alfabeta).
- Suryawan, I. N., & Salsabila, A. (2022). Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137. <https://doi.org/10.37905/aksara.8.1.137-146.2022>
- Syarif, F., Kurniawan, A., Widodo, Z. D., Nugroho, Rimayanti, H., Siregar, E., Isabella, A. A., Fitriani, Kairupan, D. J. I., Zufri Hasrudy Siregar, Yuhanin Zamrodah, M. J., & I Wayan Gede Suardana, S. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. www.penerbitwidina.com.
- Yakult, Y. (2017). Pengaruh Keterlibatan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Perisai: Islamic Banking and Finance Journal*, 1(3), 273–290. <https://doi.org/10.21070/perisai.v1i3.1112>

LAMPIRAN

Lampiran 1 : Surat Izin Penelitian



Nomor : 153/FEBP.1/C.4/C/2023 Samarinda, 20 Syawal 1444 H
Lampiran : - 11 Mei 2023 M
Perihal : Ijin Penelitian

Kepada Yth.
Bapak Kepala Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Perumahan Rakyat
Provinsi Kalimantan Timur
Jl. Tengkawang, No.1
Kota Samarinda, Kalimantan Timur
Di –
Tempat

Assalamu'allaikum Wr. Wb

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Politik Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, dengan ini kami memohon kesediaan Bapak/ Ibu untuk memberikan ijin kepada Mahasiswa yang datanya tersebut dibawah ini:

| No | Nama Mahasiswa | Jurusan | NIM | Semester |
|----|----------------------|---------|---------------|----------------|
| 1 | Wulandari Puspa Dewi | SDM | 1911102431344 | VIII (Delapan) |

Mahasiswa kami akan mengadakan penelitian pada Instansi yang Bapak/Ibu pimpin dalam rangka penulisan Tugas Akhir pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur Samarinda Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Politik Program Studi Manajemen.

Demikian permohonan ini kami sampaikan, atas bantuan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Ketua,

Ihwan Susila, S.E., M.Si., Phd
NIDN. 0620107201

Lampiran 2 : Surat Tanggapan atas Permohonan Penelitian



PEMERINTAH PROVINSI KALIMANTAN TIMUR
DINAS PEKERJAAN UMUM PENATAAN RUANG DAN PERUMAHAN RAKYAT

Jln. Tengawang No. 1 Samarinda Kalimantan Timur, Kode Pos 75125
Telp. (0541) 275666 Fax. No. (0541) 275997
website : <http://dpupr.kaltimprov.go.id>, email : dpupr.sekumum@gmail.com

Samarinda, 20 Juni 2023

Nomor : 400.14.5.4/ 1976 /SEKT-UM
Lamp : -
Perihal : Ijin Penelitian

Kepada Yth,
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Bisnis dan Politik
Universitas Muhammadiyah Kalimantan
Timur
di -

Samarinda

Sehubungan dengan Surat Permohonan Nomor : 153/FEBP.1/C.4/C/2023 tanggal 11 Mei 2023 Perihal Ijin Penelitian Mahasiswi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis dan Politik Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur dalam rangka penulisan Tugas Akhir pada Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Perumahan Rakyat Prov. Kaltim, maka dengan ini disampaikan bahwa pada prinsipnya kami dapat memenuhi permohonan sebanyak 1 (Satu) orang, adapun Mahasiswi yang dimaksud adalah :

| NO. | NAMA | NIM | JURUSAN |
|-----|----------------------|---------------|---------|
| 1. | Wulandari Puspa Dewi | 1911102431344 | SDM |

demikian disampaikan, atas perhatian serta kerjasamanya di ucapkan terima kasih.

An. Kepala Dinas
Sekretaris,



Tembusan disampaikan Kepada Yth :

1. Kepala Dinas PUPR & PERA Prov. Kaltim (Sebagai Laporan)
2. Pertinggal

Lampiran: 3 Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Responden yang terhormat,

Saya Wulandari Puspa Dewi mahasiswa semester akhir pada Program Studi S1 Manajemen Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur. Sehubungan dengan memenuhi persyaratan kelulusan sarjana Manajemen, mahasiswa diwajibkan menghasilkan karya ilmiah berupa laporan penelitian 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**. Dalam rangka hal tersebut, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner berikut ini.

Jawaban Bapak/Ibu akan digunakan selaras dengan standar profesionalitas serta etika penelitian. Oleh sebab itu, peneliti akan menjaga kerahasiaan identitas Bapak/Ibu sekalian. Atas partisipasi dan ketersediaan waktu Bapak/Ibu dalam mengisi kuesioner ini, saya ucapkan Terima kasih yang sebesar-besarnya.

Hormat Saya,

Wulandari Puspa Dewi (1911102431344)

1. Petunjuk Pengisian

Ada 5 alternatif jawaban, yaitu :

5= Sangat Setuju (SS)

4= Setuju (S)

3= Ragu-ragu (RR)

2= Tidak setuju (TS)

1= Sangat Tidak Setuju (STS)

IDENTITAS RESPONDEN

Usia :

Jenis Kelamin : Pria Wanita

Lama Bekerja : < 5 Tahun 11 – 15 Tahun

5 – 10 Tahun > 15 Tahun

A. Big Five Personality (X1)

Saya menilai diri saya sebagai seseorang yang

| No | Pertanyaan | SS | S | RR | TS | STS |
|----|--|----|---|----|----|-----|
| 1 | Kreatif, memiliki imajinasi aktif, cerdas, suka menciptakan ide-ide baru | | | | | |
| 2 | Bertanggung jawab, seorang pekerja yang dapat diandalkan, disiplin, dan bersemangat | | | | | |
| 3 | Aktif bler bicara, senang bergaul dengan orang lain, bisa bersosialisasi, dan dapat berkelompok dengan tegas | | | | | |
| 4 | Ramah, mudah mempercayai orang, menyukai bekerjasama dengan orang lain dan membangkitkan semangat orang | | | | | |
| 5 | Tetap tenang dalam keadaan yang tegang, percaya diri, tidak mudah gusar, santai dapat mengatasi stress dengan baik | | | | | |

B. Kepuasan Kerja (X2)

| No | Pertanyaan | SS | S | RR | TS | STS |
|----|--|----|---|----|----|-----|
| 1 | Saya puas dengan waktu dan kesempatan yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan | | | | | |
| 2 | Saya sudah merasa puas dengan gaji pokok yang diterima saat ini | | | | | |
| 3 | Mereka yang berkinerja baik mendapatkan peluang adil dalam promosi jabatan | | | | | |
| 4 | Saya merasa nyaman bekerja karena atasan memperhatikan keadaan bawahannya | | | | | |
| 5 | Saya senang bekerja disini sebab teman teman yang seru | | | | | |
| 6 | Saya merasa bangga terhadap pekerjaan yang saya miliki | | | | | |

C. Prestasi Kerja (Y)

| No | Pertanyaan | SS | S | RR | TS | STS |
|----|--|----|---|----|----|-----|
| 1 | Penilaian prestasi kerja yang digunakan dapat membedakan pegawai yang produktif dan tidak produktif | | | | | |
| 2 | Saya berkomitmen dan bertanggung jawab atas pekerjaan | | | | | |
| 3 | Saat membereskan tugas saya bisa membereskannya dengan tepat dan cepat selaras waktu yang ditetapkan | | | | | |
| 4 | Terampil dalam mengerjakan pekerjaan selaras dengan tugas dan fungsi | | | | | |
| 5 | Saya tidak sering membuat kesalahan dalam membereskan tugas | | | | | |
| 6 | Saya selalu mengerjakan tugas selaras dengan mutu yang diharapkan oleh kantor | | | | | |

Lampiran 4: Data Penelitian

| Big Five Personality | | | | | Kepuasan Kerja | | | | | | Prestasi Kerja | | | | | |
|----------------------|----|----|----|----|----------------|----|----|----|----|----|----------------|---|---|---|---|---|
| X1 | X1 | X1 | X1 | X1 | X2 | X2 | X2 | X2 | X2 | X2 | Y | Y | Y | Y | Y | Y |
| .1 | .2 | .3 | .4 | .5 | .1 | .2 | .3 | .4 | .5 | .6 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 2 | 4 | 3 | 4 | 5 | 2 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 |
| 1 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 1 | 4 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 3 | 4 | 5 | 2 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 2 | 5 | 4 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |

| | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 1 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 1 | 1 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 1 | 4 | 4 | 1 | 4 | 5 |
| 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 1 | 2 | 4 |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 1 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 1 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 4 | 1 |
| 4 | 5 | 4 | 1 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 1 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |

Lampiran 5 : Hasil Nilai *Outer Loadings*

Outer loadings - Matrix Zoom (100%)

| | 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 |

Lampiran 6 : Hasil Discriminant Validity

Discriminant validity - Cross loadings Zoom (100%)

| | Big Five Personality (X1) | Kepuasan Kerja (X2) | Prestasi Kerja (Y) |
|------|---------------------------|---------------------|--------------------|
| 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 |

Lampiran 7 : Hasil Construct Reliability and Validity

Construct reliability and validity - Overview Zoom (100%)

| | Cronbach's alpha | Composite reliability (rho_a) | Composite reliability (rho_c) | Average variance extracted (AVE) |
|---------------------------|------------------|-------------------------------|-------------------------------|----------------------------------|
| Big Five Personality (X1) | 0.899 | 0.899 | 0.925 | 0.713 |
| Kepuasan Kerja (X2) | 0.905 | 0.908 | 0.927 | 0.679 |
| Prestasi Kerja (Y) | 0.918 | 0.923 | 0.937 | 0.713 |

Lampiran 8 : Hasil R-Square

R-square - Overview

| | R-square | R-square adjusted |
|--------------------|----------|-------------------|
| Prestasi Kerja (Y) | 0.829 | 0.824 |

Lampiran 9 : Hasil F-square

f-square - Matrix Zoom (100%)

| | Big Five Personality (X1) | Kepuasan Kerja (X2) | Prestasi Kerja (Y) |
|---------------------------|---------------------------|---------------------|--------------------|
| Big Five Personality (X1) | | | 0.318 |
| Kepuasan Kerja (X2) | | | 0.495 |
| Prestasi Kerja (Y) | | | |

Lampiran 10 : Hasil Path Coefficient

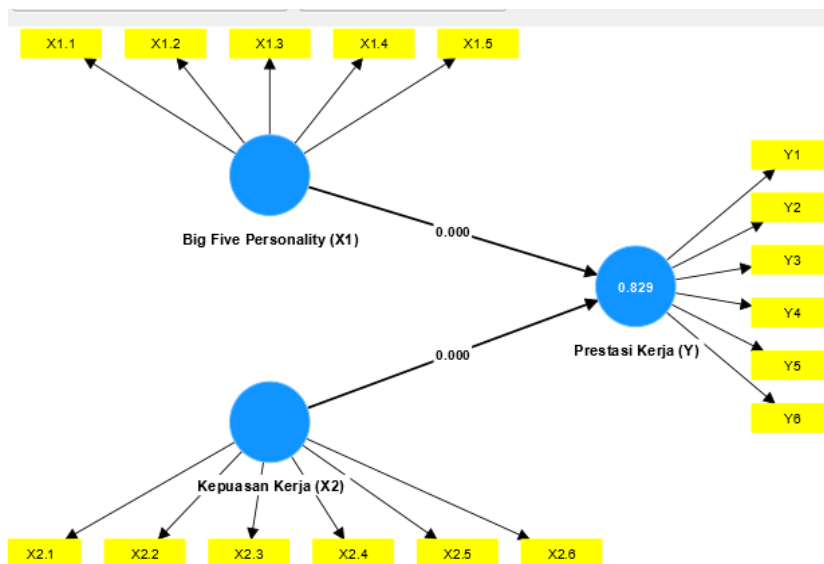
Path coefficients - Matrix Zoom (100%)

| | Big Five Personality (X1) | Kepuasan Kerja (X2) | Prestasi Kerja (Y) |
|---------------------------|---------------------------|---------------------|--------------------|
| Big Five Personality (X1) | | | 0.423 |
| Kepuasan Kerja (X2) | | | 0.527 |
| Prestasi Kerja (Y) | | | |

Lampiran 11 : Hasil Bootstrapping

Path coefficients - Mean, STDEV, T values, p values Zoom (100%)








| | Original sample (O) | Sample mean (M) | Standard deviation (STDEV) | T statistics (O /STDEV) | P values |
|--|---------------------|-----------------|----------------------------|--------------------------|----------|
| Big Five Personality (X1) → Prestasi Kerja (Y) | 0.423 | 0.434 | 0.114 | 3.723 | 0.000 |
| Kepuasan Kerja (X2) → Prestasi Kerja (Y) | 0.527 | 0.513 | 0.111 | 4.730 | 0.000 |



Lampiran 12 : Kartu bimbingan

**FAKULTAS EKONOMI BISNIS DAN POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR
KARTU KENDALI BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : Wulandari Puspa Dewi
 NIM : 191102431344
 Program Studi : Manajemen
 Bimbingan Mulai : Sabtu, 18 Februari 2023
 Judul Skripsi : Pengaruh Big Five Personality, Kepuasan Kerja Terhadap
 Prestasi Kerja Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan
 Perumahan Rakyat Provinsi Kalimantan Timur






| No | Tanggal | Permasalahan | Paraf Pembimbing |
|----|----------|--------------------------------|---|
| 1 | 18/02/23 | Penentuan Judul |  |
| 2 | 25/02/23 | Bimbingan bab 1 latar belakang |  |
| 3 | 01/03/23 | Penyelesaian bab 1 |  |
| 4 | 04/03/23 | Bimbingan bab 2 |  |
| 5 | 12/03/23 | Bimbingan bab 3 |  |
| 6 | 01/04/23 | Mengatur margin bab 1-3 |  |
| 7 | 05/04/23 | Revisi ulang bab 1-3 |  |

| | | | |
|----|---------|---|---|
| 8 | 12/6/23 | Penyebaran kuesioner penelitian dan Olah data | f |
| 9 | 16/6/23 | Perbaikan gambar diagram Bab 4 | f |
| 10 | 21/6/23 | Bab 4 Pembahasan | f |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |

Samarinda, 21 Juni 2023
Pembimbing,

()

Lampiran 13 : Lembar saran dan perbaikan

| | | | |
|--|---|--|---|
|  UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR KALAMATI: Berprestasi Berprestasi | UMKT Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Politik | Telp 0541-748511 Fax 0541-766832 Website http://manajemen.umkt.ac.id email: manajemen@umkt.ac.id |    |
| <p>بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ</p> <p>LEMBAR SARAN DAN PERBAIKAN UJIAN PROPOSAL SKRIPSI</p> | | | |
| Nama: | Wulandari Puspa Dewi | NIM: | 1911102431344 |
| Judul: | tambahkan kalimat pegawai | | |
| 1) | Abstrak | <div style="border: 1px solid black; height: 40px;"></div> | |
| 2) | I/Latar Belakang Masalah | <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;">Latar belakang blw ditunda fenomena tdk pstrn kerja</div> | |
| 3) | II/Tinjauan Teori | <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;">Ditela lgi kalimat yg s'ngap</div> | |
| 4) | III/Metode Penelitian | <div style="border: 1px solid black; height: 40px;"></div> | |
| 5) | Saran dan Perbaikan Lain | <div style="border: 1px solid black; height: 40px;"></div> | |
| <p>Penguji,</p> <p style="text-align: center;"> (.....)</p> | | | |
| <p>Kampus 1 : Jl. Ir. H Juanda, No 15, Samarinda Kampus 2 : Jl. Pelita, Pesona Mahakam, Samarinda</p> | | | |

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

by Wulandari Pd. Skr 1409

Submission date: 19-Aug-2024 04:03AM (UTC+0530)

Submission ID: 2433990216

File name: WULANDARI_PUSPA_DEWI_1911102431344_6_.docx (5.67M)

Word count: 11989

Character count: 74144

WULANDARI PUSPA DEWI_1911102431344 (6).docx

ORIGINALITY REPORT

| | | | |
|------------------|------------------|--------------|----------------|
| 19% | 17% | 11% | 8% |
| SIMILARITY INDEX | INTERNET SOURCES | PUBLICATIONS | STUDENT PAPERS |

PRIMARY SOURCES

| | | |
|----------|--|---------------|
| 1 | ejournal.unsrat.ac.id Internet Source | 6% |
| 2 | dspace.umkt.ac.id Internet Source | 4% |
| 3 | eprints.umm.ac.id Internet Source | 1% |
| 4 | Submitted to Universitas Respati Indonesia Student Paper | 1% |
| 5 | repository.umsu.ac.id Internet Source | <1% |
| 6 | Submitted to Trisakti University Student Paper | <1% |
| 7 | sintama.stibsa.ac.id Internet Source | <1% |
| 8 | Submitted to UIN Raden Intan Lampung Student Paper | <1% |
| 9 | repository.uin-suska.ac.id Internet Source | <1% |