



SKRIPSI

**PENGARUH KEPERIBADIAN DAN KEMAMPUAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA PUSKESMAS LUBUK BUAYA KOTA PADANG**

Oleh:

**NAMA : RAHAYU ILHAMI
NIM : 20070014
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN**

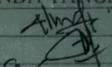
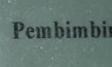
**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA BARAT
2024**

PENGESAHAN

Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan Didepan Tim Penguji Skripsi
Pada Tanggal 28 Februari 2024

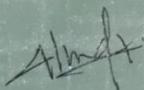
Judul : Pengaruh Kepribadian dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
Pada Puskesmas Lubuk Buaya Kota Padang
Nama : Rahayu Ilhami
Nim : 20070014
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi

TIM PENGUJI

No	NAMA	JABATAN	TANDA TANGAN
1	Nurhaida, SE, MM	Ketua	
2	Dr. Tri Irfa Indrayani, M.Pd	Anggota	
3	Leli Suwita, SE, MM	Anggota	
4	Usmiar, SE, MM	Anggota	

Disetujui Oleh:

Pembimbing I


Nurhaida, SE, MM
NIDN : 1027097502

Pembimbing II


Dr. Tri Irfa Indrayani, M.Pd
NIDN:0095016703

Diketahui Oleh:

Dekan
Fakultas Ekonomi

Dr. Willy Nofranita, SE., M.Si., Ak, CA
NIDN : 1007017302

Ketua
Prodi Manajemen


Usmiar, SE, M.SI
NIDN : 1023076701

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali sebagai acuan ataupun kutipan dengan mengikuti karya ilmiah yang lazim.

Padang, 28 Februari 2024

Yang menyatakan



Rahayu Ilhami

20070014

HAK CIPTA

Hak cipta milik **RAHAYU ILHAMI** tahun 2024, dilindungi oleh undang-undang, yaitu dilarang mengutip atau memperbanyak tanpa izin tertulis dari Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat, sebagian atau keseluruhannya dalam bentuk apapun, baik cetak, copy atau micro film dan lain sebagainya.

KATA PENGANTAR

Assalamua'laikum Wr. Wb

Segala puji dan Syukur kami panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan Rahmat dan Taufik serta hidayah-nya, sehingga peneliti mampu menyelesaikan skripsi yang berjudul: **“Pengaruh Kepribadian dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Lubuk Buaya Kota Padang”**, sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar sarjana Ekonomi jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat. Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih yang tulus dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada semua pihak yang telah membantu baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga selesainya skripsi ini.

Penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik dan lancar tidak terlepas dari bantuan dan kerjasama oleh pihak lain. Oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Kepada Allah SWT yang telah menaburkan rahmat beserta karunianya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
2. Kepada kedua orang tua, terimakasih selalu berjuang untuk kehidupan penulis, beliau memang tidak sempat merasakan pendidikan sampai bangku perkuliahan, Namun beliau mampu mendidik penulis, memotivasi, memberikan dukungan hingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai sarjana.

3. Ibu Nuhaida, SE, MM, selaku pembimbing I yang telah memberikan saran dan dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Ibu Dr. Tri Irfa Indrayani, M. Pd selaku pembimbing II yang telah memberikan saran dan dukungan dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Ibu Leli Suwita, SE, MM. selaku penguji 1 yang telah memberikan saran dan dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Ibu Usmiar, SE, M.Si, selaku penguji II yang telah memberikan saran dan dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Ibu Usmiar, SE, M.Si ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Barat.
8. Kepada Ibu Willy Nofranita, S.e.,M.Si.,Ak,CA, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat
9. Kepada Seluruh Civitas kademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat.

Pada dasarnya skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, untuk itu penulis berharap kritik dan saran yang membangun untuk hasil yang lebih baik. Akhir kata semoga skripsi ini bermanfaat untuk pengembangan ilmu Manajemen dan terkhusus bagi penulis.

Padang, Januari 2024

Rahayu Ilhami
Nim: 20070014

**PENGARUH KEPERIBADIAN DAN KEMAMPUAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PUSKESMAS LUBUK BUAYA
KOTA PADANG**

Oleh : Rahayu Ilhami
Nim : 20070014
Prodi : Manajemen
Email : Rahayuilhami2002@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh Kepribadian dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Lubuk Buaya Kota Padang. Sampel penelitian berjumlah 40 responden dengan menggunakan metode pengumpulan data secara teknik *total sampling*. Penelitian ini menggunakan analisis linear berganda dan pengujian hipotesis uji T dan Uji F. Hasil dari pembahasan Kepribadian(X_1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Karena Kepribadian mempunyai $t_{hitung} 4,406 > t_{tabel} 2,024$. Kemampuan kerja(X_2) tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, karena kemampuan kerja mempunyai $t_{hitung} -0,370 < t_{tabel} 2,024$. Pembahasan kedua Kepribadian (X_1) dan Kemampuan Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y), hal ini dapat dilihat bahwa nilai f_{hitung} yang diperoleh sebesar 31.180 dengan nilai f_{tabel} sebesar 3,27 sehingga $31,180 > 3,27$. hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen. Sedangkan untuk R squarenya didapat yaitu 62,8% sedangkan sisanya 37,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini. Saran dalam penelitian ini dilihat dari uji t bahwa kepribadian berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sebaiknya perlu diperhatikan lagi karakteristik kepribadian pegawainya guna untuk memperoleh hasil kerja yang baik.

Kata Kunci: Kepribadian, Kemampuan Kerja dan Kinerja Pegawai

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	i
ABSTRAK	iii
DAFTAR ISI	v
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Konsep Teoritis.....	7
2.1.1 Kinerja Pegawai.....	7
2.1.2 Kepribadian.....	13
2.1.3 Kemampuan kerja.....	16
2.2 Penelitian Terdahulu.....	18
2.3 Kerangka Konseptual.....	20
2.4 Hipotesis.....	21
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Jenis Penelitian.....	22
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian.....	22
3.3 Jenis dan Sumber data.....	22
3.4 Populasi dan Sampel.....	23
3.4.1 Populasi.....	23
3.4.2 Sampel.....	23
3.5 Defenisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	24
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	25
3.6.1 Skala Pengukuran Variabel.....	25
3.7 Teknik Analisis Data.....	25
3.7.1 Statistik Asosiatif.....	25
3.7.2 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	26
3.7.3 Penentuan Tingkat Capaian Responden (TCR).....	28
3.7.4 Analisis Regresi Linier Berganda.....	28
3.8 Uji Asumsi Klasik.....	29
3.8.1 Uji Normalitas.....	29
3.8.2 Uji Multikolinearitas.....	29
3.8.3 Uji Heteroskedaritas.....	30
3.9 Uji Hipotesis.....	31
3.9.1 Uji Parsial (T).....	31
3.9.2 Uji Simultan (F).....	32
3.9.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	34

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	35
4.1 Hasil Penelitian	35
4.1.1 Sejarah Singkat Puskesmas Lubuk Buaya	35
4.1.2 Lokasi dan data Geografis Puskesmas Lubuk Buaya.....	36
4.1.3 Visi, Misi dan Motto Puskesmas Lubuk Buaya	37
4.1.4 Struktur Organisasi Puskesmas Lubuk Buaya	38
4.2 Hasil dan Pembahasan.....	38
4.2.1 Karakteristik Responden.....	39
4.3 Uji Validitas.....	40
4.3.1 Uji Validitas Kepribadian (X_1)	40
4.3.2 Uji Validitas Kemampuan Kerja (X_2)	42
4.4 Uji Reliabilitas	44
4.5 Tingkat Capaian Responden (TCR)	44
4.5.1 Kepribadian (X_1)	44
4.5.2 Kemampuan Kerja (X_2)	45
4.5.3 Kinerja Pegawai (Y)	46
4.6 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	47
4.7 Uji Asumsi Klasik	48
4.7.1 Uji Normalitas.....	47
4.7.2 Uji Multikolinearitas	48
4.7.3 Uji heterokedastisitas.....	49
4.8 Uji Hipotesis	50
4.8.1 Uji Parsial (T).....	50
4.8.2 Uji Simultan(F)	52
4.8.3 Uji Determinasi (R^2)	53
4.9 Interpretasi Persamaan Regresi Linear Berganda.....	53
4.10 Pembahasan	54
BAB V PENUTUP	57
5.1 Kesimpulan	57
5.2 Saran	58
DAFTAR PUSTAKA	59
LAMPIRAN	60

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan bagian terpenting dari keseluruhan manajemen sumber daya yang ada dalam suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia pada umumnya adalah untuk menciptakan hubungan yang serasi diantara para pegawai dan penyatu paduan sumber daya manusia secara efektif serta tujuan efisiensi dan kerjasama diharapkan akan meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini tentunya menjadi tanggungjawab bersama diantara para manajer dan pegawai. Manajer bertanggungjawab untuk memperlihatkan pola kinerja pegawai dan pegawai bertanggungjawab untuk menjalankan segala tugas dan peranan yang telah diberikan.

Kinerja adalah sebuah bentuk kontribusi dan evaluasi dari pegawai terhadap pencapaian tujuan organisasi. Apabila dalam suatu organisasi memiliki pegawai yang menghasilkan kinerja buruk maka akan berakibat pada tujuan organisasi yang akan dicapai, sebaliknya apabila pegawai dapat menghasilkan kinerja yang baik maka tujuan organisasi akan dapat tercapai. Peningkatan kinerja pegawai menjadi salah satu faktor pendukung untuk meningkatkan kinerja Secara keseluruhan dalam organisasi. Pada kenyataannya banyak organisasi yang mengeluarkan banyak biaya dalam upaya peningkatan kinerja pegawai.

Menurut Jufrizen & Hadi (2021) pada suatu perusahaan kinerja seorang karyawan merupakan aset penting yang sangat dibutuhkan dalam mendukung serta membantu mencapai tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Maka

dari itu setiap perusahaan selalu mengawasi kinerja karyawannya agar terus meningkatkan kinerja mereka dengan lebih baik. Kinerja karyawan yang efektif dan efisien sangat dibutuhkan oleh suatu perusahaan karna dengan begitu akan memajukan suatu perusahaan. Saripuddin & Handayani, 2017 kinerja karyawan yang tinggi merupakan salah satu syarat dalam pencapaian tujuan perusahaan. Pencapaian tujuan perusahaan diperoleh dari upaya perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia yang berpotensi agar dapat meningkatkan hasil kerjanya. Pengelolaan sumber daya manusia dalam perusahaan tercermin dari kinerja karyawan yang dihasilkan dan dari pencapaian tujuan perusahaan sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja Pegawai dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Setiap organisasi memiliki sumber daya manusia yang berbeda-beda dan berperilaku yang berbeda pula. Perbedaan-perbedaan dalam organisasi dikaji dalam disiplin ilmu yang disebut dengan perilaku organisasi (*organization behavior*). Perilaku organisasi berkaitan dengan bagaimana mengelola perilaku individu, kelompok, dan organisasi. Perilaku yang dimiliki oleh anggota organisasi akan mempengaruhi kinerja dari organisasi itu sendiri (Robbins and Judge, 2015). Kepribadian mempengaruhi pikiran, perasaan, hingga tingkah laku seseorang. Ini menunjukkan bahwa sebuah pekerjaan atau jabatan harus ditujukan

kepada seorang yang kepribadian yang sesuai agar pekerjaan tersebut dapat terselesaikan dengan baik. Ivancevich *et al.* (2007) menyatakan bahwa perusahaan yang melakukan uji kepribadian akan mengetahui apakah karyawan sesuai dengan bidang pekerjaan yang dituntut dan sesuai dengan budaya perusahaan, serta untuk memprediksi perilaku kerja yang penting, seperti kinerja, kemampuan untuk dilatih, dan kepuasan kerja.

Sama halnya dengan kepribadian, kemampuan yang dimiliki setiap individu berbeda-beda karena merupakan suatu bawaan atau yang dipelajari, kemampuan kerja dapat berupa bakat dan minat yang dimiliki oleh karyawan, dengan kemampuan yang dimilikinya para karyawan dapat menjalankan dan menyelesaikan tugas secara baik dengan hasil yang maksimal. Kemampuan karyawan juga dapat berupa skill (Keahlian) yang perlu terus ditingkatkan, skill adalah kemampuan seseorang untuk melakukan sesuatu yang sifatnya spesifik, fokus namun dinamisnya yang membutuhkan waktu tertentu untuk mempelajarinya dan dapat dibuktikan. Skill apapun dapat dipelajari namun membutuhkan dedikasi yang kuat untuk mempelajari ilmu tersebut seperti perlunya mental positif, semangat motivasi, waktu dan terkadang uang. Untuk itulah kemampuan kerja diperlukan mutlak karena dengan kemampuan karyawan, tujuan kerja yang ada di puskesmas dapat dicapai.

Puskesmas adalah salah satu sarana pelayanan kesehatan masyarakat yang amat penting di Indonesia, puskesmas merupakan unit pelaksanaan teknis dinas kabupaten atau kota yang bertanggung jawab menyelenggarakan pembangunan kesehatan di suatu wilayah kerja (Depkes, 2011). Puskesmas Lubuk Buaya

merupakan puskesmas induk yang terletak di jalan Adinogoro km 15 kecamatan Koto Tengah Kota Padang, Puskesmas ini didirikan bertujuan untuk memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat, memberikan pelayanan kesehatan yang ditujukan untuk peningkatan, pencegahan, penyembuhan penyakit, pengurangan penderitaan akibat penyakit dan memulihkan kesehatan perseorangan, seringnya berinteraksi dengan pasien seorang tenaga kesehatan harus memiliki kepribadian yang ramah, sopan santun, murah senyum, mendengarkan dan memahami semua yang di sampaikan pasien dengan penuh pengertian dan empati serta yang paling penting selalu akhiri dengan ucapan terima kasih kepada pasien usai memberikan pelayanan, dan itupun tidak jauh dengan adanya kemampuan kerja baik akan menghasilkan kinerja yang berkualitas.

Pimpinan harus bisa memperhatikan kemampuan kerja dan kepribadian pegawainya, dalam rangka meningkatkan pencapaian hasil pekerjaan dalam melaksanakan tugas sehari hari sesuai rencana yang telah ditetapkan semula, guna untuk mencapai sasaran pelaksanaan tugas, agar terwujud visi dan misi dengan meningkatkan kesehatan masyarakat dan kualitas sumber daya manusia baik aparatur pemerintah maupun pelaku pembangunan serta dapat meningkatkan kualitas di bidang pendidikan dan keterampilan.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan salah satu pegawai Puskesmas Lubuk Buaya Kota Padang, bagian tata usaha (Almira, SKM) pada tanggal 16 Oktober 2023, terlihat masalah kinerja karyawan terutama dalam kepribadian dan kemampuan kerja yang masih belum maksimal, banyak diantara pegawai yang memiliki pola pikir dan pendapat yang berbeda-beda sehingga sulit menemukan

keputusan yang pas dalam menyelesaikan tugas, kurangnya komunikasi antar pegawai, mengenai kemampuan kerja setiap pegawai yang berbeda-beda menyebabkan terjadinya pembagian kerja yang tidak merata oleh pimpinan, kurangnya pelatihan skill pada karyawan menyebabkan rendahnya kemampuan dalam melaksanakan tugas sehari-hari pada puskesmas Lubuk Buaya Kota Padang.

Dari latar belakang diatas maka penulis sangat tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh kepribadian dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Lubuk Buaya Kota Padang**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas maka rumusan penelitiannya sebagai berikut:

1. Apakah Kepribadian berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Puskemas Lubuk Buaya Kota Padang ?
2. Apakah kemampuan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Puskemas Lubuk Buaya Kota Padang ?
3. Apakah Kepribadian dan Kemampuan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Lubuk Buaya Kota Padang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepribadian terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Lubuk Buaya Kota Padang.

2. Untuk mengetahui pengaruh Kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Lubuk Buaya Kota Padang.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kepribadian dan Kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Lubuk Buaya Kota Padang.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini di harapkan nantinya dapat memberikan manfaat untuk kepentingan pengembangan ilmu pengetahuan penelitian khususnya di bidang yang di teliti, maka manfaat penelitian dalam penyusunan skripsi ini antara lain:

1. Bagi peneliti

Sebagai salah satu syarat menyelesaikan Strata 1 (S1) di Perguruan Tinggi Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat dan dapat mempraktekkan ilmu yang telah di dapatkan untuk masyarakat luas.

2. Bagi Universitas

Penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam menambah dan mewarnai nuansa karya ilmiah di lingkungan kampus Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat.

3. Bagi tempat penelitian

Memberikan sebuah informasi dan solusi terkait kepribadian dan Kemampuan kerja sehingga menjadi tolak ukur serta evaluasi untuk Puskesmas Lubuk Buaya Kota Padang dimasa yang akan datang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Konsep Teoritis

2.1.1. Kinerja Pegawai

1. Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Kasmir (2019:182) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Menurut Hasibuan (2018:98) kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut kasmir (2017:63-64) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut:

a. Kemampuan dan Keahlian

Kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaan secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja baik pula, demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara benar, maka akan memberikan hasil yang kurang baik pula, yang pada akhirnya akan menunjukkan kinerja

yang kurang baik. Dengan kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi kinerja seseorang.

b. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang dimiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya, artinya dengan mengetahui tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya, demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak atau kurang memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya, maka pasti akan mengurangi hasil atau kualitas pekerjaan yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja, jadi dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan mempengaruhi kinerja.

c. Rancangan kerja

Merupakan rancangan kerja yang memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Sebaliknya jika suatu pekerjaan tidak memiliki rancangan pekerjaan yang baik maka akan sulit untuk menyelesaikan pekerjaan secara cepat dan benar. Pada dasarnya rancangan pekerjaan diciptakan untuk memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaannya, dengan demikian, rancangan pekerjaan akan mampu meningkatkan kinerja karyawan, demikian pula sebaliknya dengan perusahaan yang tidak memiliki rancangan pekerjaan yang

kurang baik akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan, dengan demikian, rancangan pekerjaan akan mempengaruhi kinerja seseorang

d. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya, seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik. Demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang memiliki kepribadian atau karakter yang buruk, akan bekerja secara tidak sungguh-sungguh dan kurang bertanggung jawab dan akhirnya hasil pekerjaannya pun tidak atau kurang baik dan tentu saja hal ini akan memengaruhi kinerja yang ikut buruk pula. Artinya bahwa kepribadian atau karakter akan mempengaruhi kinerja.

e. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan, jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik, demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak terdorong atau terangsang untuk melakukan pekerjaan

maka hasilnya akan menurunkan kinerja karyawan itu sendiri, dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan maka kinerjanya akan meningkat, demikian pula sebaliknya makin tidak termotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaannya, maka kinerja akan turun.

f. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya. Sebagai contoh perilaku pemimpin yang menyenangkan, mengayomi, mendidik dan membimbing tentu akan membuat karyawan senang mengikuti apa yang diperintahkan oleh atasannya. Hal ini tentu akan dapat meningkatkan kinerja karyawan, demikian pula jika perilaku pemimpin yang tidak menyenangkan, tidak mengayomi, tidak mendidik dan tidak membimbing akan menurunkan kinerja bawahannya, jadi dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan mempengaruhi kinerja.

g. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya, sebagai contoh gaya atau sikap seseorang pemimpin yang demokratis atau berbeda dengan gaya pemimpin yang otoriter, dalam praktiknya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasinya, misalnya bentuk organisasi tentu dibutuhkan gaya otoriter atau demokratis, dengan alasan tertentu pula,

gaya kepemimpinan atau sikap pemimpin ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

h. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan demikian oleh suatu organisasi atau perusahaan, kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi, kepatuhan anggota organisasi untuk menuruti atau mengikuti kebiasaan atau norma ini akan mempengaruhi kinerja seseorang atau kinerja organisasi, demikian pula jika tidak mematuhi kebiasaan atau norma-norma maka akan menurunkan kinerja, dengan demikian budaya organisasi memengaruhi kinerja karyawan

i. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang, gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan, jika karyawan merasa senang, gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik, demikian pula jika seseorang tidak senang, gembira dan tidak suka atas pekerjaannya, maka akan ikut memengaruhi hasil kerja karyawan, jadi dengan demikian kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja.

j. Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja, lingkungan kerja dapat berupa ruang, layout, sarana dan prasarana, serta

hubungan kerja dengan sesama rekan kerja , jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja yang kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik karena bekerja tanpa gangguan, namun sebaliknya jika suasana atau kondusif lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhi dalam bekerja, dengan demikian dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja seseorang.

3. Indikator Kinerja pegawai

Menurut Kasmir (2016:208-210) berpendapat bahwa ada empat indikator yang digunakan dalam mengukur kinerja sebagai berikut:

- a. Kualitas (mutu), yaitu suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan yang mendekati titik kesempurnaan , makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya rendah pula.
- b. Kuantitas (jumlah), yaitu guna mengukur kinerja juga bisa dikerjakan dengan melihat dari jumlah (kualialitas) yang dihasilkan oleh seseorang.
- c. Waktu (jangka waktu) digunakan untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya, maksudnya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi

- d. Kerjasama antar karyawan, dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerjasama antara karyawan yang satu dengan yang lain.

2.1.2. Kepribadian

1. Pengertian Kepribadian

Menurut Robbins dan Judge (2014:108) personality (kepribadian) adalah sebagai jumlah total cara di mana seorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain.

Menurut Sjarkawi (2014:11) kepribadian adalah ciri khas dari diri seseorang yang bersumber dari bentuk-bentukan yang diterima dari lingkungan, misalnya, keluarga pada masa kecil, dan juga bawaan sejak lahir.

2. Faktor yang mempengaruhi Kepribadian

Menurut Sjarkawi (2008:15) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepribadian seseorang dapat dikelompokkan dalam dua faktor, yaitu faktor internal dan eksternal,

- a. Faktor Internal, adalah faktor yang berasal dari dalam diri orang itu sendiri. Faktor internal ini biasanya merupakan faktor genetik atau bawaan. Faktor genetik maksudnya adalah faktor yang berupa bawaan sejak lahir dan merupakan pengaruh keturunan dari salah satu sifat yang dimiliki salah satu dari kedua orang tuanya. Oleh karena itu, sering kita mendengar istilah “buah jatuh tidak akan jauh dari

pohonnya”. Misalnya, sifat mudah marah yang dimiliki seseorang ayah bukan tidak mungkin akan menurun pula pada anaknya.

- b. Faktor Eksternal, adalah faktor yang berasal dari luar orang tersebut. Fakto eksternal ini biasanya merupakan pengaruh yang berasal dari lingkungan seseorang mulai dari lingkungan terkecilnya, yakni keluarga, teman, tetangga, sampai dengan pengaruh dari berbagai media audio visual seperti TV dan VCD, atau media cetak seperti koran, majalah, dan lain sebagainya.

3. Indikator Kepribadian

Robbins dan Judge (2016:84) menyatakan bahwa “Kepribadian dapat diukur dengan dimensi model lima besar dari kepribadian yang lazim disebut “the big five”, merupakan dasar dari semua dimensi lainnya dan mencakup hampir semua variasi signifikan dalam kepribadian manusia. Lebih jauh lagi, sekor tes dari karakteristik-karakteristik ini sangat baik dalam memprediksi bagaimana orang berperilaku dalam berbagai situasi kehidupan nyata”. Berikut factor-faktor lima besar tersebut:

- a. Ekstraversi (ekstrapersion). Dimensi ekstraversi ini menampilkan tingkat kenyamanan kita didalam hubungan. Ekstrover cenderung ekspresif, percaya diri, dan mampu bersosialisasi. Intover cenderung pemalu, penakut, dan tenang.
- b. Keramahan (agreeableness). Dimensi keramahan merujuk pada kecenderungan seseorang individu untuk memahami orang lain. Orang

yang ramah kooperatif, hangat, dan mempercayai. Orang yang bersekor rendah ingin, tidak ramah dan antagonis.

- c. Kehati-hatian (conscientiousness). Dimensi kehati-hatian adalah sebuah ukuran reabilitas. orang yang sangat hati-hati bertanggung jawab, teratur dapat diandalkan, dan persisten. Mereka yang bersekor rendah dari dimensi ini mudah dialihkan, tidak diatur, dan tidak dapat diandalkan.
- d. Stabilitas Emosional (emotion stability). Dimensi stabilitas emosional sering dilabeli dengan kebalikannya, uring-uringan menunjukkan kemampuan seseorang untuk menghadapi stress. Orang dengan stabilitas emosional positif tinggi cenderung tenang, percaya diri, dan aman. Mereka dengan sekor negative tinggi cenderung gugup, cemas depresi, dan tidak aman.
- e. Keterbukaan pada Pengalaman (openness to experience). Dimensi keterbukaan pada pengalaman mencakup kisaran minat dan ketertarikan atas inovasi. Orang yang sangat terbuka kreatif, ingin tahu, dan secara artistic sensitive. Sebaliknya, mereka yang berada di ujung lainnya dari kategori ini konvensional dan merasa nyaman dalam keadaan yang dikenal. Mc. Care dan Costa (2002) menyatakan bahwa The Big Five Personality diartikan sebagai dimensi kepribadian yang mewakili perbedaan individu berdasarkan umur, jenis kelamin dan ras.

2.1.3. Kemampuan kerja

1. Pengertian Kemampuan Kerja

Menurut Robbins (2008:52) kemampuan kerja adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu..

Menurut Handoko (2001:117) kemampuan menjadi faktor penentu keberhasilan dari departemen personalia untuk mempertahankan sumber daya manusia yang efektif..

2. Faktor – Faktor yang mempengaruhi Kemampuan Kerja

Menurut Robbins (2008:61) faktor yang dapat mempengaruhi kemampuan kerja sebagai berikut:

a. Kemampuan Fisik

Kemampuan Fisik merupakan kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaannya yang berhubungan dengan kekuatan stamina, kecekatan fisik, dan bakat-bakat serupa yang membutuhkan kemampuan fisik seorang individu, kemampuan fisik ini mengendalikan kekuatan otot atau kekuatan tubuh.

b. Kemampuan Intelektual

Kemampuan Intelektual adalah kemampuan yang ada dalam individu yang mencakup pada aktivitas penalaran, mental, dan pemecahan masalah. Sebagian besar masyarakat menempatkan kecerdasan intelektual pada nilai yang tinggi. Individu yang cerdas biasanya mendapatkan lebih banyak uang dan tingkat pendidikan yang lebih

tinggi, individu yang cerdas juga lebih mungkin menjadi pemimpin dalam suatu kelompok.

3. Indikator Kemampuan Kerja

Menurut Robbins dalam Wardani (2017:32) ada beberapa indikator kemampuan kerja sebagai berikut:

a. Kesanggupan Kerja

Kesanggupan kerja karyawan adalah suatu kondisi dimana seseorang karyawan merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

b. Pendidikan

Pendidikan adalah kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan seseorang termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan

c. Masa Kerja

Masa kerja adalah waktu yang dibutuhkan oleh seseorang karyawandalam bekerja pada sebuah perusahaan atau organisasi.

2.2. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian yang terkait dengan topik ini dapat dilihat pada tabel berikut:

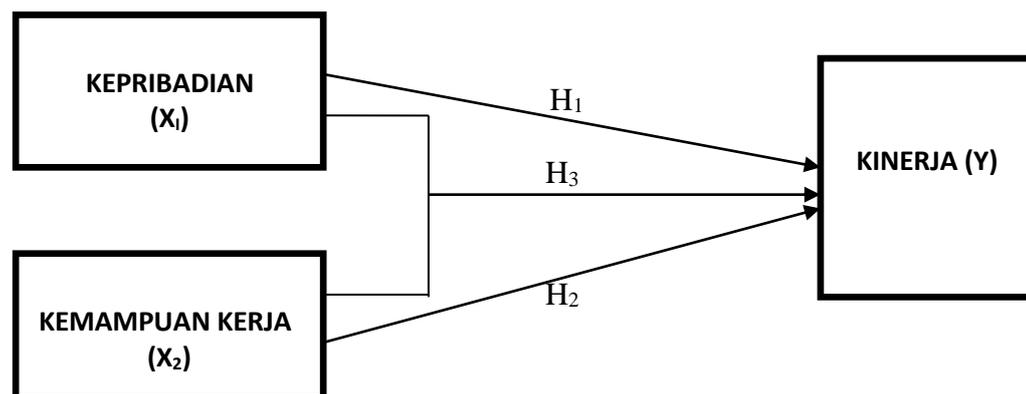
Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil
1	Arini (2015)	Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula) Djombang Baru)	Variabel bebas (X_1) Kemampuan kerja (X_2) Motivasi kerja dan variabel terikatnya yaitu kinerja (Y)	Terdapat pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pada Pt. Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula Djombang Baru)
2	Abdul Hakim (2020)	Pengaruh Kemampuan Kerja, Fasilitas kerja dan Kompetensi terhadap kinerja Pegawai Puskesmas Rantau Kecamatan Rantau Kabupaten Aceh Tamiang	Variabel bebas (X_1) Kemampuan Kerja (X_2) Fasilitas kerja (X_3) Kompetensi dan variabel terikatnya yaitu kinerja (Y)	Kemampuan kerja, fasilitas kerja dan komitmen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di puskesmas Rantau kabupaten Aceh Tamiang,
3	Dhevi Sintya Metta Gabriel (2023)	Pengaruh Kepribadian, Kemampuan Kerja dan keterampilan kerja Karyawan terhadap Kualitas kerja Karyawan pada Pt. Solid Gold Jakarta	Variabel bebas (X_1) Kepribadian (X_2) Kemampuan Kerja (X_3) Keterampilan kerja dan variabel terikatnya Kualitas kerja (Y)	Kepribadian, Kemampuan kerja dan Keterampilan secara bersama sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kualitas kerja karyawan perusahaan
4	Lugu Prasitiyo dan Dani Rizana (2023)	Pengaruh Kemampuan Kerja , Insentif dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Produksi Bulu Mata (Studi Pada Karyawan PT.Sung Shim Cabang Kebumen)	Variabel bebas (X_1) Kemampuan kkerja (X_2) Insentif (X_3) Pelatihan Kerja dan variabel terikatnya kinerja Karyawan (Y)	Berdasarkan uji t variable kemampuan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, insentif tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

5	Wahyu Aji Santoso (2016)	Pengaruh Kepribadian, Kemampuan kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan Pt. Suryamas Citra Lestari Cabang Surakarta	Variabel bebas (X_1) Kepribadian (X_2) Kemampuan kerja (X_3) Disiplin kerja dan Variabel terikatnya (Y) Kinerja	Secara serempak variabel kepribadian, kemampuan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pada Pt. Suryamas Citra Lestari Cabang Surakarta
---	--------------------------	--	---	---

2.3 Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono (2017) arti kerangka konsep dalam penelitian ialah alur berpikir dengan menerapkan berbagai model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah dalam topik penelitian dengan susunan yang sistematis. Dalam penelitian ini dapat dibuat suatu kerangka konseptual yang dapat menjadi landasan dalam penelitian ini yang pada akhirnya dapat diketahui variabel mana yang paling dominan dan mempengaruhi.



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

Keterangan :

- Y = Kinerja Pegawai
- X_1 = Kepribadian
- X_2 = Kemampuan Kerja

2.4 Hipotesis

Hipotesis Yaitu pernyataan dugaan sementara tentang apa saja yang kita amati dalam usaha untuk memahaminya, berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

- H₁ : Diduga terdapat Pengaruh Kepribadian terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Lubuk Buaya Kota Padang
- H₂ : Diduga terdapat Pengaruh Kemampuan kerja terhadap kinerja Pegawai Pada Puskesmas Lubuk buaya Kota Padang
- H₃ : Diduga terdapat pengaruh kepribadian dan Kemampuan kerja secara bersama sama terhadap kinerja Pegawai Pada Puskesmas Lubuk Buaya Kecamatan Lubuk Buaya Kota Padang.

BAB III METODE PENELITIAN

1.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian Asosiatif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018:8) metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis ini bersifat kuantitatif dan statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Puskesmas Lubuk Buaya yang beralamat Jl. Adinegoro No.20, Lubuk Buaya Kecamatan Koto Tangah Kota Padang, terhitung dari bulan oktober 2023 sampai dengan Januari 2024

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2018:80) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini ialah pegawai yang ada di Puskesmas Lubuk Buaya Kecamatan Koto Tangah Kota Padang sebanyak 40 orang.

3.3.2 Sampel

Pengertian sampel menurut Sugiyono (2018:81) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang diambil dari

populasi tersebut harus betul-betul *representative* (mewakili). Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi. Jumlah populasi yang ada pada Puskesmas Lubuk Buaya yaitu sebanyak 40 orang responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai *teknik sensus* atau *total sampling*.

3.4 Jenis dan Sumber Data

Guna memperoleh data yang sesuai dengan prosedur, maka penulis mengambil data dari berbagai sumber yang mendukung pembahasan ini. Adapun data yang diperlukan itu adalah:

1. Data Primer

Menurut Sugiyono (2020:128) data primer merupakan data yang belum jadi dan diperoleh langsung dari sumber data yaitu karyawan serta pimpinan Perusahaan/kantor, yang berupa tanggapan responden terhadap kinerja karyawan

3.5 Defenisi Operasional Dan Pengukuran Variabel

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang mempengaruhi yaitu variabel dependen dan variabel independen, variabel independen diantaranya yaitu Kepribadian dan Kemampuan Kerja, variabel dependen Kinerja.

Tabel 3.1
Defenisi Operasional

No	Variabel	Defenisi	Indikator	Ukuran
1	Kinerja Pegawai (Y)	Menurut Kasmir (2019:182) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.	1. Kualitas (Mutu) 2. Kuantitas 3. Waktu 4. Kerjasama antar karyawan	Skala Likert
2	Kepribadian (X1)	Menurut Robbins dan judge (2014:108) personality (kepribadian) adalah sebagai jumlah total cara di mana seorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain.	1. Ekstraversi 2. Keramahan 3. Kehati-hatian 4. Stabilitas emosi 5. Keterbukaan pada pengalaman	Skala Likert
3	Kemampuan Kerja (X2)	Menurut Robbins (2008:52) kemampuan kerja adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu.	1. Kesanggupan kerja 2. Pendidikan 3. Masa Kerja	Skala Likert

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan beberapa

Cara sebagai berikut:

1. **Wawancara**

Menurut Sugiyono (2016:194) menyatakan bahwa wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data jika peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, serta juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam.

2. **Observasi**

Menurut Sugiyono (2020:109) adalah kondisi Dimana dilakukannya pengamatan secara langsung oleh peneliti agar lebih mampu memahami konteks data dalam mengenai permasalahan yang terjadi di kantor tersebut

3. **Kuesioner**

Menurut Sugiyono (2013:199) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Pengumpulan data menggunakan pengajuan pertanyaan berupa kuesioner yang akan diberikan kepada Pegawai Puskesmas Lubuk Buaya Kota Padang. Langkah pengisian kuesioner ialah dengan cara memberikan tanda centang pada tempat yang sudah disediakan dalam lembar kuesioner tersebut. Dalam kuesioner akan berisikan pertanyaan tentang bagaimana pengaruh dari Kepribadian dan Kemampuan Kerja yang ada di Puskesmas Lubuk Buaya Kota Padang. Adapun cara dalam menentukan persepsi Kinerja pegawai dengan cara memberikan pernyataan yang bersangkutan dengan indikator-indikator Kinerja pegawai yang ada.

3.6.1. Skala Pengukuran variabel

Skala yang digunakan dalam angket penelitian ini adalah skala *Likert*. Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Pengisian kuesioner diukur dengan menggunakan skala *Likert* dengan lima poin. Adapun skor yang diberikan pada setiap jawaban responden yaitu (Sugiyono, 2018:93):

Tabel 3.2. Tabel Kuisisioner

No	Pertanyaan	Nilai
1	Sangat setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2018:93)

3.7 Teknik Analisis Data

3.7.1. Statistik Asosiatif

Statistik Asosiatif adalah bentuk analisis data penelitian untuk menguji ada tidak nya hubungan keberadaan variabel dari dua kelompok atau lebih. Hasil analisisnya adalah apakah hipotesis penelitian dapat generalisasi atau tidak apabila hipotesis (H_a) di terima, berarti hasil penelitian menyatakan ada hubungan antar variabel, dan dibantu oleh software Spss Version 23

3.7.2. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

1. Uji Validitas

Sugiyono (2018:121) menyatakan uji validitas adalah ketetapan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Teknik uji yang digunakan adalah teknik korelasi melalui koefisien korelasi

product moment. Skor ordinal dari setiap item pertanyaan yang diuji validitasnya diorelasikan dengan skor ordinal keseluruhan item.

Adapun rumus korelasi product momen untuk menghitung validitas tiap item instrumen dalam penelitian ini yaitu:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{N \sum X^2 - (\sum X)^2} \sqrt{N \sum y^2 - \sum Y^2}}$$

Keterangan:

r_{xy} = koefisien korelasi *product moment*

r = Koefisien validitas item yang dicari, dua variabel yang dikorelasikan

X = Variabel bebas (X)

Y = Variabel terikat

$\sum X$ = Jumlah skor dalam distribusi X

$\sum Y$ = Jumlah skor dalam distribusi Y

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat dalam skor dalam distrinnibusi X

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat dalam skor dalam distribusi Y

N = Banyak responden

Dasar pengambilan keputusan:

1. Jika r hitung $>$ r tabel, maka instrumen atau item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total atau dinyatakan valid
2. Jika r hitung $<$ tabel, maka instrumen atau item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total atau dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2018:126) Reliabilitas adalah berkenaan dengan derajat konsisten dan stabilitas data atau temuan. Suatu data dinyatakan reliabel jika dua atau lebih peneliti dalam objek yang menghasilkan data yang sama. Untuk menguji reabilitas data, maka penelitian ini menggunakan teknik *Alpha Cronbach*. Pada uji *Alpha Cronbach* menggunakan kriteria pengujian sebagai berikut:

- a. Jika *Alpha Cronbach* $\geq 0,6$ maka variabel tersebut dapat dikatakan reliabel
- b. Jika *Alpha Cronbach* $\leq 0,6$ maka variabel terdapat dikatakan tidak Reliabel

3.7.3. Penentuan Tingkat Capaian Responden (TCR)

Untuk mencari tingkat capaian responden (TCR) digunakan rumus sebagai berikut:

$$TCR = \frac{\text{rata} - \text{rataskor}}{\text{Skormaksimum}} \times 100\%$$

Kriteria penilaian dari tingkat capaian responden (TCR) terhadap kuesioner adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2018:184)

Tabel 3.3
Klasifikasi Tingkat Capaian Responden (TCR)

No	Tingkat Capaian Responden (%)	Kriteria
1	90-100	Sangat Setuju
2	80-89	Setuju
3	65-79	Netral
4	55-64	Tidak Setuju
5	01-54	Sangat Tidak Setuju

Sumber : Sugiyono (2018:184)

3.7.4. Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2018:184) Pengaruh model analisis ini dengan alasan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat, yaitu kepribadian (X_1) dan Kemampuan kerja (X_2) Terhadap kinerja pegawai (Y). selain itu juga ingin mengetahui mana besarnya pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikatnya baik secara bersama sama maupun secara parsial. Spesifikasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n + e$$

Keterangan:

Y	= Kinerja Pegawai
X_1	= Kepribadian
X_2	= Kemampuan Kerja
A	= Nilai konstanta, yang merupakan nilai rata-rata Y pada saat $X=0$
B	= Koefisien arah untuk mengukur besarnya pengaruh X terhadap Y
E	= Error atau variabel pengganggu

3.8. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik adalah pengujian asumsi statistik yang harus dilakukan pada analisis regresi linier berganda. Uji asumsi klasik dilakukan untuk menguji asumsi yang ada dalam pemodelan regresi linier berganda sehingga data dapat dianalisa lebih lanjut tanpa menghasilkan data yang biasanya.

3.8.1. Uji Normalitas

Menurut Ghozali dalam Basuki (2001:125). Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah

memiliki distribusi standar eror yang normal. Pengujian normalitas data yang dilakukan dengan menggunakan one simple *kormogorov-Smirnov Tes*, bila ukuran asymp. sig $a > 0,05$ maka data berdistribusi normal.

$a > 0.05$: data terdistribusi dengan normal

$a < 0.05$: data tidak terdistribusi secara normal

3.8.2. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali dalam Basuki (2001:124). Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Deteksi terhadap ada tidaknya multikolinearitas yaitu dengan menganalisis matriks korelasi variabel-variabel bebas, dapat juga dengan melihat nilai tolerance serta nilai *variance inflation factor* (VIF). Nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$) dan menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi. Nilai cut off yang umum dipakai adalah nilai tolerance 0,001 atau sama dengan nilai VIF dibawah 10,00.

3.8.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain, untuk mengetahui apakah variabel-variabel yang dioperasikan telah mempunyai varian yang sama (homogen) atau sebaliknya (heterogen). Untuk mendeteksi adanya gejala heteroskedastisitas, akan digunakan uji Glejser. Model regresi tidak mengandung heteroskedastisitas apabila ini signifikan variabel bebasnya terhadap nilai absolut residual statistic di atas $\alpha = 0,05$. Model yang baik adalah tidak

terjadi heteroskedastisitas (Ghozali dalam Basuki, 2001:125). Setelah terpenuhinya pengujian pada uji asumsi klasik, maka diperoleh Persamaan Linear Berganda dugaan yaitu:

$$\hat{Y} = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

\hat{Y} = Variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai

X_1 = Variabel independen yaitu Kepribadian

X_2 = Variabel independen yaitu Kemampuan Kerja

B_0 = Nilai konstanta

b_1, b_2 = Koefisien arah regresi

3.9. Uji Hipotesis

3.9.1. Uji Parsial (t)

Pengujian t pada dasarnya menunjukkan seberapa besar pengaruh suatu variabel independen terhadap variabel dependen secara individual menerangkan variabel dependen. Rumus t-hitung menurut Sugiyono (2005) adalah sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{1-r^2}$$

Keterangan:

R = Korelasi

n = Jumlah sampel

Kesimpulan yang diambil dari uji parsial adalah:

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel independen secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya variabel independen secara parsial tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

3.9.2. Uji Simultan (F)

Menurut Sujarweni (2015:162) uji f adalah pengujian signifikan persamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (X_1, X_2) secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebas (Y).

Pengujian statistik F pada dasarnya untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan pada penelitian memiliki pengaruh secara simultan terhadap penelitian pada variabel dependen. Setelah f_{hitung} regresi ditemukan hasil, kemudian dibandingkan dengan f_{tabel} , untuk menentukan nilai f_{tabel} , tingkat signifikan yang digunakan sebesar $\alpha=5\%$ dengan derajat kebebasan (degree of freedom) $df=(n-k)$ di mana n adalah observasi dan k adalah jumlah variabel termasuk intersep. Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$, berarti variabel bebas mampu menjelaskan variabel terikat secara bersama-sama. Sebaliknya jika $f_{hitung} < f_{tabel}$, maka hal ini berarti variabel bebas tidak dapat menjelaskan variabel terikat secara bersama-sama.

3.9.3. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Sugiyono (2017) Uji determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas dapat menjelaskan variabel

terikat. Uji determinasi ini bertujuan untuk mengukur seberapa besar persentase kemampuan model dalam menerangkan pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai R^2 yang mendekati nilai satu kemampuan variabel independennya memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksikan variabel dependen. Sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model, formulasi model yang keliru dan kesalahan eksperimen rumus yang dapat digunakan adalah:

$$R^2 = \frac{ESS}{TSS}$$

Keterangan:

R^2 = Koefisien determinasi

ESS = Explain sum square (jumlah kuadrat yang diterangkan)

TSS = Total sum square (jumlah total kuadrat)

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan

Puskesmas Lubuk Buaya adalah Puskesmas yang terletak di jalan Adinegoro KM 15 Kecamatan Koto Tengah Padang, awal berdirinya bertujuan pemberian pelayanan kesehatan pada masyarakat sekitar pada tahun 1976. Pada tahun tersebut Puskesmas Lubuk Buaya merupakan puskesmas rawat jalan dengan wilayah kerja 13 kelurahan dan waktu itu puskesmas pembantu berjumlah 6 masih merupakan bagian dari wilayah puskesmas lubuk buaya.

Seiring dengan berkembangnya kota padang pada tahun 1980, puskesmas lubuk buaya di tingkatkan lagi statusnya menjadi puskesmas induk dengan wilayah kerja adalah Kelurahan Lubuk Buaya Kelurahan Batang Kabung Ganting, Kelurahan Pasia Nan Tigo, Kelurahan Bungo Pasang, Kelurahan Parupuak Tabing, Kelurahan Dadok Tunggul Hitam.

Dalam menjalankan fungsi dan peran sebagai puskesmas induk, puskesmas lubuk buaya mempunyai 7 puskesmas pembantu (pustu), yang terdiri dari pustu gantiang (1986), pustu padang sarai (1991), pustu bungo pasang (2003), pustu tunggul hitam (2007), pustu pasir putih (2008).

Namun pada tahun 2012, terjadi pemekaran wilayah kota padang dan Puskesmas lubuk buaya juga terkena imbasnya dari pemekaran wilayah kota Padang sehingga wilayah kerja dari puskesmas lubuk buaya saat ini adalah kelurahan lubuk buaya, batang kabung ganting, pasia nan tigo, parupuak tabiang,

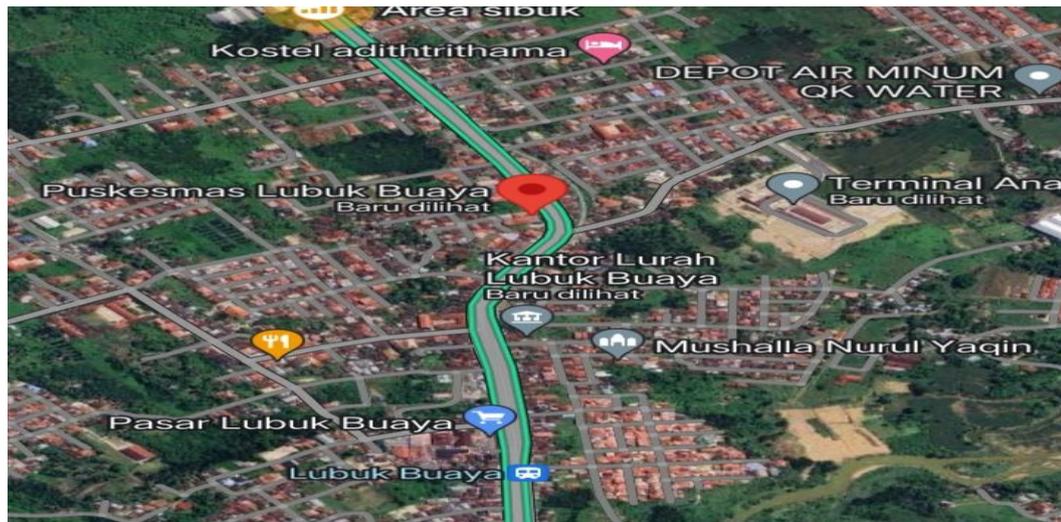
dan masih memiliki 4 puskesmas pembantu yaitu pustu gantiang (1986), pustu pasia nan tigo (1992), pustu tabiang (1998), dan pustu Qatar. Puskesmas lubuk buaya sejak berdiri sampai sekarang sudah dipimpin oleh 12 orang pimpinan puskesmas, antara lain:

- 1.dr. Sosialisman (1976-1982)
- 2.dr. Sumiati (1982-1986)
- 3.dr. Nuraini (1986-1990)
- 4.dr. Raflir Rasul (1990-1994)
- 5.dr. Chandra Adilla (1994-1995)
- 6.dr. Syamsul Hayati (1995-1999)
- 7.drg. Darius (1999-2005)
- 8.dr. Azizi Bustari (2005-2011)
- 9.dr. Sri Kurnia Yati (2011-2016)
10. dr. Dessy M Siddiq (2016-2020)
11. dr. Sandra Andria Fitri (2020)
12. dr. Sari Rahmadhani (2020-2022)
13. dr. Celsia Krisanti Darsun (2022-sekarang)

4.1.2 Lokasi dan Data Demografis Puskesmas Lubuk Buaya

1. Lokasi

Puskesmas Lubuk Buaya Kota Padang beralamat di Jl. Adinegoro No.20, Lubuk Buaya , Kecamatan Koto Tengah, Kota Padang, Sumatera Barat.



Sumber : Google Maps

Gambar 4.1 Peta Lokasi Puskesmas Lubuk Buaya Kota Padang

2. Data Demografis

Puskesmas Lubuk Buaya terletak dalam wilayah Kecamatan Koto Tengah yang berupa daratan dan pantai, luas wilayah kerja 59,31 Km, jumlah penduduk wilayah kerja puskesmas lubuk buaya adalah 74.009 jiwa yang terdiri dari jumlah laki-laki 37,019 jiwa dan jumlah perempuan 36.990 jiwa dengan jumlah KK di wilayah kerja puskesmas lubuk buaya sebanyak 23.315 yang tersebar dari 4 kelurahan yaitu:

1. Kelurahan lubuk buaya
2. Kelurahan batang kabung ganting
3. Kelurahan pasia nan tigo

4. Kelurahan parupuak tabiang

Adapun batas-batas wilayah kerjanya adalah sebagai berikut:

1. Sebelah utara : Kelurahan padang sarai
2. Sebelah selatan : Kecamatan padang utara
3. Sebelah timur : Wilayah dadok tunggul itam
4. Sebelah barat : Samudera Indonesia

4.1.3 Visi, Misi dan Motto Puskesmas Lubuk Buaya

1. Visi

Terwujudnya masyarakat berperilaku hidup bersih, sehat, adil dan merata diwilayah kerja puskesmas lubuk buaya.

2. Misi

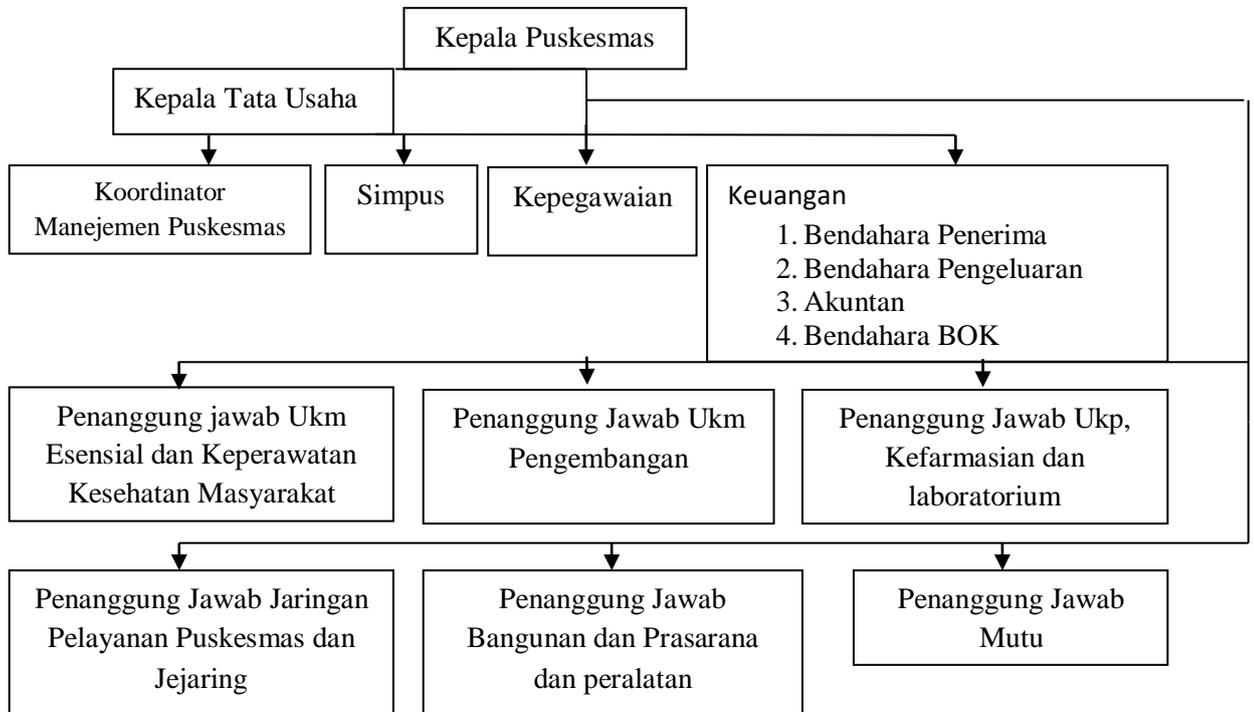
- a. Mendorong kemandirian masyarakat untuk berperilaku hidup bersih dan sehat
- b. Menyelenggarakan pelayanan kesehatan secara terpadu dengan seluruh lapisan masyarakat diwilayah kerjanya
- c. Meningkatkan kualitas sarana, prasarana dan profesionalisme SDM Puskesmas
- d. Meningkatkan kerja sama dengan lintas sektor diwilayah kerja

4. Motto

1. Mudah dalam mendapatkan pelayanan
2. Inovatif dalam memberikan pelayanan
3. Niat yang ikhlas dengan memberikan pelayanan
4. Normative (pelayanan sesuai norma yang berlaku)

5. Gesit dalam memberikan pelayananxv v

4.1.4 Struktur Organisasi Puskesmas Lubuk Buaya Kota Padang



Gambar 4.2 Struktur Organisasi Puskesmas Lubuk Buaya Kota Padang

4.2 Hasil Penelitian dan Pembahasan

4.2.1 Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil pengumpulan data yang diperoleh melalui kuesioner yang diberikan kepada pegawai Puskesmas Lubuk Buaya Kota Padang sebagai responden maka dapat diketahui karakteristik setiap pegawai yang berupa jenis kelamin, umur dan pekerjaan. Hal ini diperlukan untuk melihat gambaran umum dari pegawai sebagai pemberi layanan.

Tabel 4.3
Klasifikasi Jenis Kelamin

No	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki (L)	7	7
2	Perempuan (P)	33	33
Jumlah		40	40

Sumber : Kuesioner Penelitian diolah 2024

Berdasarkan tabel diatas dari 40 responden diperoleh jumlah responden laki-laki sebanyak 7 orang dengan persentase 7% sedangkan responden perempuan berjumlah 33 orang dengan persentase 33%

Tabel 4.4
Klasifikasi Umur Responden

No	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	20 - 30 Tahun	11	11
2	31 - 40 Tahun	17	17
3	41 -50 Tahun	9	9
4	51 – 60 Tahun	3	3
Jumlah		40	40

Sumber : Kuesioner Penelitian diolah 2024

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa responden berdasarkan usia paling tinggi yaitu 17 responden dengan presentase 17%. Ini menunjukkan bahwa pada Puskesmas Lubuk Buaya Kota Padang, rata-rata pegawai berusia 31-40 tahun.

Tabel 4.5
Klasifikasi Pendidikan Terakhir Responden

No	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	D1	-	-
2	D3	16	16
3	S1	20	20
4	S2	4	4
Jumlah		40	40

Sumber : Kuesioner Penelitian diolah 2024

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa responden berdasarkan tingkat pendidikan tertinggi yaitu S1 dengan jumlah 20 responden dan presentase 20%.

Ini menunjukkan bahwa pada Puskesmas Lubuk Buaya Kota Padang, rata-rata pendidikan terakhir pegawainya yaitu S1.

4.3 Uji Validitas

Uji Validitas menggunakan product Moment Correlation yaitu dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total tarif signifikan

$\alpha = 0,05$, $N = 40$ $r\text{-tabel} = 0,312$

Keputusannya yaitu:

1. Jika $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ maka dinyatakan valid
2. Jika $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$ maka dinyatakan tidak valid

4.3.1 Uji Validitas Kepribadian (X_1)

Kuesioner penelitian variabel independen Kepribadian (X_1) terdiri dari 20 pertanyaan, hal ini perhitungan korelasi dapat dilihat pada tabel 4.6

Tabel 4.6
Uji Validitas Kepribadian (X_1)

Item Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Kriteria
1	0,752	0,312	Valid
2	0,757	0,312	Valid
3	0,684	0,312	Valid
4	0,827	0,312	Valid
5	0,769	0,312	Valid
6	0,795	0,312	Valid
7	0,813	0,312	Valid
8	0,906	0,312	Valid
9	0,780	0,312	Valid
10	0,836	0,312	Valid
11	0,937	0,312	Valid
12	0,852	0,312	Valid
13	0,874	0,312	Valid
14	0,821	0,312	Valid
15	0,832	0,312	Valid
16	0,730	0,312	Valid
17	0,639	0,312	Valid

18	0,755	0,312	Valid
19	0,617	0,312	Valid
20	0,702	0,312	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan IBM SPSS Statistik 23

Berdasarkan uji validitas pada tabel 4.6 diatas dapat dilihat bahwa semua pertanyaan dari variabel X₁ atau Kepribadian dinyatakan valid karena r-hitung > r-tabel, berarti kuesioner tentang Kepribadian valid untuk mengambil data sehingga semua item dimasukan ke penguji selanjutnya.

4.3.2 Uji Validitas Kemampuan Kerja (X₂)

Kuesioner penelitian variabel independen Kemampuan kerja (X₂) terdiri atas 12 pertanyaan, hal ini perhitungan korelasi dapat dilihat pada tabel 4.7 berikut :

Tabel 4.7
Uji Validitas Kemampuan Kerja (X₂)

Item Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Kriteria
1	0,829	0,312	Valid
2	0,823	0,312	Valid
3	0,960	0,312	Valid
4	0,946	0,312	Valid
5	0,859	0,312	Valid
6	0,845	0,312	Valid
7	0,902	0,312	Valid
8	0,869	0,312	Valid
9	0,797	0,312	Valid
10	0,698	0,312	Valid
11	0,778	0,312	Valid
12	0,727	0,312	Valid

Sumber : Hasil pengolahan IBM SPSS Statistik 23

Berdasarkan uji validitas pada tabel 4.7 diatas dapat dilihat bahwa semua pertanyaan dari variabel X₂ atau Kemampuan kerja dinyatakan valid karena r-hitung > r- tabel, yang berarti kuesioner tentang kemampuan kerja valid untuk mengambil data sehingga semua item dimasukan ke penguji selanjutnya.

4.3.4 Uji validitas Kinerja Pegawai (Y)

Kuesioner penelitian variabel dependen kinerja karyawan (Y) terdiri atas 16 pertanyaan, hal ini perhitungan korelasi dapat dilihat pada tabel 4.8 berikut

Tabel 4.8
Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Item Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Kriteria
1	0,782	0,312	Valid
2	0,777	0,312	Valid
3	0,820	0,312	Valid
4	0,847	0,312	Valid
5	0,919	0,312	Valid
6	0,901	0,312	Valid
7	0,930	0,312	Valid
8	0,901	0,312	Valid
9	0,902	0,312	Valid
10	0,838	0,312	Valid
11	0,649	0,312	Valid
12	0,819	0,312	Valid
13	0,895	0,312	Valid
14	0,865	0,312	Valid
15	0,870	0,312	Valid
16	0,889	0,312	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan IBM SPSS Statistik 23

Berdasarkan uji validitas pada tabel 4.8 diatas dapat dilihat bahwa semua pertanyaan dari variabel Yatau Kinerja Pegawai dinyatakan valid karena r-hitung > r- tabel, yang berarti kuesioner tentang Kinerja Pegawai valid untuk mengambil data sehingga semua item dimasukkan ke pengujian selanjutnya

4.3.5 .Uji Reliabilitas

Pada pengujian *Alpha Cronbach* menggunakan kriteria pengujian sebagai berikut :

1. Jika $Alpha\ Cronbach \geq 0,6$ variabel tersebut dapat dikatakan reliabel
2. Jika $Alpha\ Cronbach \leq 0,6$ variabel tersebut dapat dikatakan tidak reliabel

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai Reabilitas	Status
1	Kepribadian (X_1)	0,964	Reliabel
2	Kemampuan Kerja (X_2)	0,960	Reliabel
3	Kinerja Pegawai (Y)	0,975	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan IBM SPSS Statistik 23

Dari tabel 4.9 diatas dapat dilihat bahwa hasil uji keandalan instrumen penelitian variabel Kinerja Pegawai (Y), Kepribadian (X_1), Kemampuan kerja (X_2) menunjukkan bahwa semua item lebih besar dari koefisien alpha yaitu 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa 2 item instrumen penelitian mengukur Kinerja Pegawai dapat digunakan dalam hipotesis

4.4 Tingkat Capaian Responden (TCR)

4.4.1 Kepribadian (X_1)

Berdasarkan butir pernyataan instrument variabel Kepribadian yang berjumlah 20 item, dengan jumlah responden 40 .

Tabel 4.10
Distribusi Frekuensi Skor Kepribadian (X_1)

Kode	Jawaban					N	Skor	Rata-rata	TCR	KET
	SS	S	N	TS	STS					
P1	18	20	2			40	176	4,4	0,88	setuju
P2	7	14	13	6		40	130	3,25	0,65	Netral
P3	6	16	10	8		40	124	3,1	0,62	Tidak Setuju
P4	10	19	9	2		40	153	3,825	0,765	Netral
P5	11	14	13	2		40	150	3,75	0,75	Netral
P6	11	19	10			40	161	4,025	0,805	setuju
P7	12	21	7			40	165	4,125	0,825	setuju
P8	8	25	7			40	161	4,025	0,805	setuju
P9	9	26	5			40	164	4,1	0,82	setuju
P10	11	23	6			40	165	4,125	0,825	setuju
P11	7	28	5			40	162	4,05	0,81	setuju
P12	6	24	9	1		40	153	3,825	0,765	Netral
P13	5	27	7	1		40	154	3,85	0,77	Netral

P14	6	23	10	1		40	152	3,8	0,76	Netral
p15	10	24	5	1		40	161	4,025	0,805	setuju
P16	6	29	5			40	161	4,025	0,805	setuju
P17	9	27	4			40	165	4,125	0,825	setuju
P18	5	24	10	1		40	151	3,775	0,755	Netral
P19	4	22	11	3		40	141	3,525	0,705	Netral
P20	5	23	12			40	153	3,825	0,765	Netral
JUMLAH								77,55	15,51	
RATA-RATA								3,87	0,7755	Netral

Sumber: data diolah pada tahun 2024 menggunakan windows excel

Berdasarkan tabel 4.10 dapat diperoleh informasi bahwa nilai rata-rata variabel Kepribadian adalah sebesar 3,87 dapat total capaian responden Kepribadian adalah 0,7755 dengan kriteria Netral. Berdasarkan pernyataan tabel 4.10 diketahui bahwa kriteria penilaian jawaban responden tertinggi pada tingkat capaian responden (TCR) kepribadian adalah 0,88 keterangan “setuju” dengan rata-rata 4,4 pada pernyataan ke (P1) yaitu “Saya senang ketika berinteraksi langsung dengan orang lain”. Sementara itu peneliain tingkat capaian responden (TCR) terendah adalah 0,62 keterangan “tidak setuju” dengan rata-rata 3,1 pada pernyataan ke (P3) yaitu “saya memiliki kepribadian yang tertutup dengan pegawai lain.

4.4.5 Kemampuan Kerja (X₂)

Berdasarkan butir pertanyaan instrument variabel kemampuan kerja yang berjumlah 12 item, dengan jumlah responden 40 responden.

Tabel 4.11
Distribusi Frekuensi Skor Kemampuan Kerja (X₂)

Kode	Jawaban					N	Skor	Rata-rata	TCR	KET
	SS	S	N	TS	STS					
P1	8	25	5	2		40	159	3,975	0,795	Netral
P2	3	29	7	1		40	154	3,85	0,77	Netral
P3	4	29	7			40	157	3,925	0,785	Netral

P4	5	28	6	1		40	157	3,925	0,785	Netral
P5	4	31	4	1		40	158	3,95	0,79	Netral
P6	13	25		2		40	169	4,225	0,845	Setuju
P7	10	23	7			40	163	4,075	0,815	Setuju
P8	4	30	6			40	158	3,95	0,79	Netral
P9	4	28	8			40	156	3,9	0,78	Netral
P10	4	31	5			40	159	3,975	0,795	Netral
P11	4	33	3			40	161	4,025	0,805	Setuju
P12	4	31	5			40	159	3,975	0,795	Netral
TOTAL								47,75	9,55	
RATA-RATA								3,97	0,975	Sangat Setuju

Sumber : Data diolah pada tahun 2024 menggunakan windows excel

Berdasarkan tabel 4.11 dapat diperoleh informasi bahwa nilai rata-rata variabel Kemampuan kerja adalah 3,97 dapat total capaian responden Kemampuan kerja adalah 0,975 dengan kriteria “Sangat Setuju”. Berdasarkan pernyataan tabel 4.11 diketahui bahwa kriteria penilaian jawaban responden tertinggi pada tingkat capaian responden (TCR) kemampuan kerja adalah 0,845 dengan keterangan “setuju” dengan rata-rata 4,225 pada pernyataan ke (P6) yaitu “Bidang pekerjaan yang saya jalani saat ini telah sesuai dengan pendidikan yang telah saya tempuh”. Sementara itu penilaian tingkat capaian responden (TCR) terendah adalah 0,77 keterangan “netral” dengan rata-rata 3,85 pada pernyataan ke (P2) yaitu “saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan dengan cepat.

4.4.2 Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan butir pertanyaan instrument variabel kemampuan kerja yang berjumlah 16 item, dengan jumlah responden 40 responden.

Tabel 4.12
Distribusi Frekuensi Skor Kinerja Pegawai

Kode	Jawaban					N	Skor	Rata-rata	TCR	KET
	SS	S	N	TS	STS					
P1	17	19	4			40	173	4,325	0,865	Setuju
P2	12	26	2			40	170	4,25	0,85	Setuju
P3	10	28	2			40	168	4,2	0,84	Setuju
P4	11	27	2			40	169	4,225	0,845	Setuju
P5	9	24	7			40	162	4,05	0,81	Setuju
P6	11	22	5	2		40	158	3,95	0,79	Netral
P7	11	22	6	1		40	161	4,025	0,805	Setuju
P8	11	23	5	1		40	162	4,05	0,81	Setuju
P9	7	24	8	1		40	155	3,875	0,775	Netral
P10	7	24	8	1		40	155	3,875	0,775	Netral
P11	7	20	8	5		40	139	3,475	0,695	Netral
P12	7	25	7	1		40	156	3,9	0,78	Netral
P13	12	22	6			40	166	4,15	0,83	Setuju
P14	12	22	6			40	166	4,15	0,83	Setuju
p15	10	23	6	1		40	162	4,05	0,81	Setuju
P16	9	23	7	1		40	158	3,95	0,79	Netral
JUMLAH								64,5	12,9	
RATA-RATA								4,031	80,6	Setuju

Sumber : Data diolah pada tahun 2024 menggunakan windows excel

Berdasarkan tabel 4.12 dapat diperoleh informasi bahwa nilai rata-rata variabel kinerja pegawai adalah 4,031 dapat total capaian responden kinerja pegawai adalah 80,6 dengan kriteria Setuju. Berdasarkan pernyataan pada tabel 4.12 diketahui bahwa kriteria penilaian jawan responden tertinggi pada tingkat capaian responden(TCR) kinerja pegawai adalah 0,865 dengan keterangan “setuju” dengan rata-rata 4,325 pada pernyataan ke (P1) yaitu “saya melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur yang berlaku”. Sementara itu penilaian tingkat capaian responden (TCR) terendah adalah 0,695 keterangan “netral” dengan rata-rata 3,475 pada pernyataan ke (P11) yaitu “saya menyelesaikan beberapa pekerjaan sekaligus dalam satu waktu”.

4.5 Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4.13
Hasil Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12,392	8,076		1,534	0,133
Kepribadian X1	0,741	0,168	0,853	4,406	0,000
Kemampuan kerja X2	-0,120	0,325	-0,072	-0,370	0,714

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : data diolah sendiri menggunakan IBM Statistic 23

Dari tabel 4.13 dapat dilihat persamaan linear berganda yaitu:

$$\hat{Y} = 12,392 + 0,741X_1 - 0,120X_2$$

Hasil regresi dugaan tersebut telah dilakukan uji asumsi klasik yaitu :

4.7 Uji Asumsi Klasik

4.7.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan dengan menggunakan *one sample komogrovo/smimov tes*, bila ukuran sig > a 0,05 maka data berdistribusi normal.

Tabel 4.14
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0
	Std. Deviation	5,77161951

Most Extreme Differences	Absolute	
	Positive	0,136
	Negative	-0,136
Test Statistic		0,136
Asymp. Sig. (2-tailed)		,060 ^c

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.

Sumber : data diolah sendiri menggunakan IBM SPSS 23

Berdasarkan tabel 4.14 diatas hasil uji normalitas diketahui nilai signifikan $0,060 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residul berdistribusi normal.

4.7.2 Uji Multikolinearitas

Tabel 4.15
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kepribadian X1	0,269	3,720
Kemampuan kerja X2	0,269	3,720

- Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : data diolah sendiri menggunakan IBM SPSS 23

Multikolinearitas diantara variabel bebas dalam model regresi, hal ini ditunjukkan oleh nilai Tolerance dan VIF. Dimana nilai Tolerance yang dihasilkan Kepribadian (X_1) sebesar $0,269 > 0,10$, Kemampuan kerja (X_2) sebesar $0,269 > 0,10$. Dilihat dari VIF yang dihasilkan Kepribadian (X_1) sebesar $3,720 < 10,00$. Kemampuan Kerja (X_2) sebesar $3,720 < 10,00$. Setelah dilakukan uji asumsi

klasik, dapat dilihat bahwa penjelasan setiap uji asumsi klasik itu telah memenuhi syarat masing-masing uji.

4.7.3 Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.16
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6,854	5,562		1,232	0,226
Kepribadian X1	0,014	0,116	0,038	0,119	0,906
Kemampuan Kerja X2	-0,080	0,224	-0,113	-0,358	0,722

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber : data diolah sendiri menggunakan IBM SPSS 23

Hasil uji heterokedasitas pada tabel 4.16 diatas pada metode Glejser dapat dilihat pada model regresi tidak terjadi gejala heterokedasitas. Nilai signifikan variabel independen (Kepribadian dan Kemampuan Kerja) masing-masing bernilai $X_1 = 0,906$, $X_2 = 0,722 >$ dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedasitas pada model regresi.

4.8 Uji Hipotesis

4.8.1 Uji Parsial (t)

Uji t atau parsial dilakukan terhadap koefisien regresi (uji parsial) uji ini dilakukan dalam model regresi untuk mengetahui variabel independen (X) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen (Y). Agar lebih jelas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.18
Hasil Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,392	8,076		1,534	,133
	Kepribadian X1	,741	,168	,853	4,406	,000
	Kemampuan Kerja X2	-,120	,325	-,072	-,370	,714

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : data diolah sendiri menggunakan IBM SPSS 23

Berdasarkan hasil olah data output SPSS pada tabel maka dapat dilihat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial sebagai berikut:

Keterangan : $\alpha/2$; $n-k-1 = 0,05$

n = jumlah responden

k = jumlah variabel

$t_{tabel} = 0,05/2$; $40-3-1$

$0,025$; 38

Kemudian dicari pada distribusi nilai t_{tabel} maka ditemukan nilai t_{tabel} sebesar 2,024. Berdasarkan table 4.18, maka dapat dilihat pengaruh antara variable independen terhadap variable dependen secara parsial adalah sebagai berikut:

- a. Berdasarkan Intresprestasi pertama dalam penelitian ini adalah Kepribadian berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dapat dilihat pada tabel bahwa Variabel kepribadian mempunyai t_{hitung} yaitu 4,406 dengan t_{tabel} yaitu 2,024. Jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$.

- b. Berdasarkan Interpretasi kedua dalam penelitian ini adalah Kemampuan kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Dapat dilihat bahwa Variabel Kemampuan kerja mempunyai t_{hitung} yaitu $-0,370$ dan t_{tabel} yaitu $2,024$. Jadi $t_{hitung} < t_{tabel}$.

4.8.2 Uji Simultan (F)

Pengujian dilakukan untuk mengetahui variabel independen secara bersama-sama (simultan) dapat berpengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 4.19
Hasil Regresi Linear Berganda

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2189,623	2	1094,811	31,180	,000 ^b
	Residual	1299,152	37	35,112		
	Total	3488,775	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Kemampuan Kerja X2, Kepribadian X1

Sumber : data diolah sendiri menggunakan IBM SPSS 23

Rumus untuk mencari f_{tabel} adalah :

$$K = n - k$$

Keterangan K = Jumlah variabel

$$\text{Jadi } df1 = k - 1 = 2$$

$$df2 = n - k - 1 = 40 - 3 - 2 = 35$$

$$F_{tabel} (3,27)$$

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa dengan nilai f_{hitung} yang diperoleh sebesar $31,180$ dengan nilai f_{tabel} sebesar $2,86$ sehingga $31,180 > 2,86$ Hal ini

menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen.

Kemudian untuk melihat persentase besarnya pengaruh variabel independen (x) terhadap variabel dependen (Y) maka dapat dilihat pada nilai koefisien determinasi dibawah ini.

4.8.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.20
Hasil Regresi Berganda

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,792 ^a	,628	,607	5,926

a. Predictors: (Constant), Kemampuan Kerja X2, Kepribadian X1
Sumber : data diolah sendiri menggunakan IBM SPSS 23

Dari tabel 4.20 diatas dapat diperoleh R squarenya didapat yaitu 0,628 atau 62,8%. Hal ini menunjukkan bahwa presentase sumbangan pengaruh variabel independen (Kepribadian dan Kemampuan kerja terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai) sebesar 62,8 % atau dengan kata lain varian variabel independen yang dalam model (Kepribadian dan Kemampuan kerja) mampu menjelaskan variabel dependen sebesar 62,8% sedangkan sisanya 37,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

4.9 Interpretasi Persamaan Regresi Linear Berganda

Persamaan regresi dengan yang diperoleh memenuhi syarat-syarat statistik yaitu asumsi klasik, uji t, uji f, maka persamaan garis regresi dugaan dapat digunakan sebagai alat pengukurannya yaitu :

$$\hat{Y} = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$\hat{Y} = 12,392 + 0,741 X_1 + -0,120X_2$$

a. Konstanta (a)

Nilai Konstanta diperoleh sebesar 12,392 satuan. Ini berarti bahwa jika variabel independen Kepribadian (X_1), Kemampuan Kerja (X_2), bernilai 0 maka kinerja pegawai diperoleh sebesar 12,392 satuan.

b. Koefisien Regresi b_1X_1

Nilai koefisien variabel Kepribadian (X_1) sebesar 0,741 satuan dan bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan (X_1) maka variabel Kinerja pegawai (Y) yang akan naik sebesar 0,741 satuan dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

c. Nilai Koefisien Regresi b_2X_2

Nilai koefisien variabel Kemampuan Kerja (X_2) sebesar -0,120 satuan dan bernilai negatif (berlawanan arah). Hal menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan (X_2) maka variabel kinerja pegawai (Y) akan berkurang sebesar 0,120 satuan dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

4.10 Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepribadian dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Lubuk Buaya Kota Padang. Dalam penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada responden dan mengumpulkan kembali. Peneliti melakukan pengujian analisis data dengan menggunakan program SPSS versi 23

1. Pengaruh Kepribadian terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Lubuk

Buaya Kota Padang

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh Kepribadian terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Lubuk Buaya Kota Padang. Hal ini dibuktikan Variabel Kepribadian t_{hitung} yaitu 4,406 dengan t_{tabel} yaitu 2,024. Jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$,, sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepribadian berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil Penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wahyu Aji Santoso (2016) judul Pengaruh Kepribadian, Kemampuan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pt. Suryamas Citra Lestari Cabang Surakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara serempak Kepribadian, Kemampuan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

2. Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas

Lubuk Buaya Kota Padang

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh Kemampuan Kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Lubuk Buaya Kota Padang. Hal ini dibuktikan dengan t_{hitung} yaitu -0,370 dan t_{tabel} yaitu 2,024. Jadi $t_{hitung} < t_{tabel}$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kemampuan kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil Penelitian ini didukung dengan penelitian sebelumnya dilakukan oleh Lugu Prasitoyo dan Dani Rizana (2023) Juduk penelitian Pengaruh Kemampuan kerja, insentif, dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai produksi bulu mata (studi pada karyawan Pt. Sung Sim Cabang Kebumen). Hasil penelitian ini

menunjukkan berdasarkan uji t kemampuan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, insentif tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Kepribadian dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Lubuk Buaya Kota Padang

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh Kepribadian dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Lubuk Buaya Kota Padang. Hal ini dibuktikan dengan hasil nilai f_{hitung} yang diperoleh sebesar 31,180 dengan nilai f_{tabel} sebesar 3,27 sehingga $31,180 > 3,27$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen.

Hasil uji determinasi R^2 dapat diperoleh sebesar 62,8%. Hal ini menunjukkan bahwa presentase sumbangan pengaruh variabel independen (Kepribadian dan Kemampuan kerja terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai) sebesar 62,8 % atau dengan kata lain varian variabel independen yang dalam model (Kepribadian dan Kemampuan kerja) mampu menjelaskan variabel dependen sebesar 62,8% sedangkan sisanya 37,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya dilakukan oleh Wahyu Aji Santoso (2016) dengan judul Pengaruh Kepribadian, Kemampuan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pt. Suryamas Citra Lestari Cabang Surakarta. Hasil dari penelitian membuktikan bahwa Secara serempak

Variabel Kepribadian, Kemampuan Kerja dan Disiplin Kerja Berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Karyawan Pt. Suryamas Citra Lestari Cabang Surakarta.

BAB V **PENUTUP**

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan dapat diambil beberapa kesimpulan diantaranya yaitu:

- a. Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah Kepribadian (X_1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Variabel kepribadian mempunyai t_{hitung} yaitu 4,406 dengan t_{tabel} yaitu 2,024 Jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$.
- b. Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah Kemampuan kerja (X_2) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Variabel Kemampuan kerja mempunyai t_{hitung} yaitu -0,370 dan t_{tabel} yaitu 2,024 Jadi $t_{hitung} < t_{tabel}$.
- c. Kepribadian (X_1), Kemampuan Kerja (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini dibuktikan dengan hasil nilai f_{hitung} yang diperoleh sebesar 31,180 dengan nilai f_{tabel} sebesar 3,27 sehingga $31,180 > 3,27$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen.

Berdasarkan hasil dari R squarenya didapat yaitu 0,628 atau 62,8%. Hal ini menunjukkan bahwa presentase sumbangan pengaruh variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen sebesar 62,8 % , sedangkan sisanya 37,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

5.2 Saran

Dari hasil pembahasan serta kesimpulan diatas maka penulis memberikan saran terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Lubuk Buaya Kota Padang

1. Dilihat dari uji t Kepribadian berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sebaiknya Puskesmas Lubuk Buaya perlu memperhatikan karakteristik kepribadian pegawainya guna untuk memperoleh hasil kerja yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M., & Yusron, L. (2021). *Perilaku organisasional: handbook manajemen SDM*. Nusamedia.
- Afandy, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing. Alfabetha
- Enny, Mahmudah W. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Islamy, Jahidah. 2021. *Efektifitas Organisasi Berbasis Manajemen Pengetahuan dalam Perspektif Perilaku Organisasi*. Gracis Logis Kreatif.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung:
- Mulyadi. 2022. *Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai*. Pasaman Barat: CV. Azka Pustaka
- Mardiah, A. (2022). *Pengaruh Kepribadian Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat.. Journal Of Science Education And Management Business, 1(3), 152-165.*
- Octavia, N., Hayati, K., & Karim, M. (2020). *Pengaruh Kepribadian, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Bisnis Dan Manajemen (JBM), 130-144.*
- Sinuhaji, E. (2014). *Pengaruh Kepribadian, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja SDM Outsourcing pada PT. Catur Karya Sentosa Medan. Jurnal Ilman, 1(1), 11-22.*
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: CV Alfabetha.
- Syafitri, A., & Suhermin, S. (2016). *Pengaruh Kepribadian dan Kemampuan Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM), 5(9).*
- Simbolon, Sahat. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: CV Bintang Semesta Media

Yani, J. A., Mangkunegara, A. A. A. P., & Aditama, R. (1995). Sugiyono. 2017, *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

LAMPIRAN 1

KUESIONER PENELITIAN

Yth. Bapak/Ibu/Sdr/i Responden

Saya Rahayu Ilhami Mahasiswa Fakultas Ekonomi, Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat. Bersama ini saya mohon ketersediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi kuesioner dalam rangka penelitian saya yang berjudul: **“Pengaruh Kepribadian dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Lubuk Buaya Kota Padang”** untuk memenuhi penyelesaian tugas akhir (Skripsi) saya. Kuesioner ini terdiri atas sejumlah pernyataan. Data yang diperoleh hanya akan digunakan untuk penelitian dan tidak digunakan sebagai penelitian kinerja ditempat Bapak/Ibu/Saudara/i. Saya memahami sepenuhnya bahwa waktu Bapak/Ibu/Saudara/i sangat terbatas dan berharga. Atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk menjawab dan mengisi semua pertanyaan kuesioner ini, saya ucapkan terimakasih.

Padang, 29 Desember 2023
Peneliti,

Rahayu Ilhami

A. Identitas Responden

Berilah tanda (\checkmark) pada jawaban dibawah ini sesuai dengan identitas Bapak/Ibu/Saudara/Ibu/i sebagai berikut :

Nama Responden :(boleh tidak diisi)

Jenis Kelamin : () Laki-Laki () Perempuan

Usia Responde :

Tahun Lama Bekerja : () < 1 tahun () 5-10 tahun

() 1-5 tahun () >10 tahun

Bekerja di Devisi :

Pendidikan : () D1 () S1

() D3 () S2

() Lainnya

Dengan ini menyatakan bersedia secara sukarela menjadi partisipan.

B. Petunjuk Pengisian

Responden diharapkan memilih salah satu dari jawaban pada kolom yang tersedia. Dengan tanda (\checkmark) untuk kolom yang dipilih oleh responden sebagai berikut.

Keterangan :

(SS) Sangat Setuju Nilainya 5

(S) Setuju Nilainya 4

(N) Netral Nilainya 3

(TS) Tidak Setuju Nilainya 2

(STS) Sangat Tidak Setuju Nilainya 1

Daftar Pernyataan

A. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No.	Pernyataan	Keputusan				
		SS	S	N	TS	STS
A. Kualitas (mutu)						
1	Saya melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur yang berlaku					
2	Saya menjaga kualitas kerja saya					
3	Saya mengeluarkan kemampuan terbaik dalam menyelesaikan setiap pekerjaan					
4	Skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan					
B. Kuantitas (jumlah),						
5	Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan intansi					
6	Jumlah pekerjaan yang diberikan dapat saya selesaikan sesuai dengan target unit kerja					
7	Saya sangaat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan					
8	Saya melakukan pekerjaan selalu sesuai dengan target yang telah ditetapkan					
C. Waktu (jangka waktu)						
9	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan					
10	Saya bekerja sama dengan rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
11	Saya menyelesaikan beberapa pekerjaan sekaligus dalam satu waktu					
12	Saya tidak suka menunda pekerjaan diberikan oleh pimpinan selalu saya kerjakan tepat waktu					
D. Kerjasama antar karyawan						
13	Saya memiliki komunikasi yang baik dengan rekan kerja					
14	Saya selalu mendiskusikan pekerjaan dengan teman untuk mencapai hasil yang akan kami capai					
15	Saya terbuka dengan perbedaan pendapat orang lain					
16	Saya berinisiatif membantu pegawai lainnya ketika dibutuhkan					

B. Variabel Kepribadian (X_1)

No.	Pernyataan	Keputusan				
		SS	S	N	TS	STS
A. Ekstraversi (ekstrapersion)						
1	Saya senang ketika berinteraksi langsung dengan orang lain					
2	Saya senang menghabiskan waktu sendiri					
3	Saya memiliki kepribadian yang tertutup dengan pegawai lain					
4	Saya memiliki perbuatan, tingkah laku dan ucapan yang baik dalam berinteraksi					
B. Keramahan (agreeableness).						
5	Saya menunjukkan perilaku yang menyenangkan, saya lebih banyak tertawa daripada berwajah muram					
6	Saya memahami rekan kerja saya secara lebih baik dengan melihat sesuatu dari sudut pandang mereka					
7	Saya menerapkan prinsip keramahan dalam melayani pasien yang berkunjung kepuskesmas					
8	Bersikap ramah dan profesional di tempat kerja dapat membantu saya dalam membangun hubungan positif					
C. Kehati-hatian (conscientiousness)						
9	Saya selalu berhati-hati dalam mengerjakan tugas atau pekerjaan yang diberikan atasan saya					
10	Dalam bekerja sehari-hari saya selalu menerapkan prinsip kehati-hatian dalam melaksanakan tugas					
11	Saya selalu mematuhi peraturan dan kebijakan yang ada di puskesmas dan dampak yang akan diakibatkan jika melanggarnya					
12	Saya dapat menyelesaikan semua tugas dan kewajiban dalam sebuah pekerjaan lebih baik dari yang lain					
D. Stabilitas Emosional						
13	Saya mampu mengenali emosi yang sedang saya alami (misalnya, senang, sedih, marah, terharu, benci, dll)					
14	Saya menggunakan perasaan saya dalam membuat keputusan yang besar dalam pekerjaan					
15	Saya selalu sabar dalam menghadapi segala permasalahan dalam bekerja					

16	Saya menyadari bagaimana perasaan saya mempengaruhi kinerja saya					
E. Keterbukaan pada Pengalaman						
17	Saya memiliki pikiran terbuka terhadap pandangan dan pengetahuan orang lain					
18	Menurut saya mencoba hal-hal baru dapat menemukan hal baru pula terhadap perkembangan diri sendiri					
19	Saya selalu menciptakan ide-ide yang inovatif dalam bekerja					
20	Saya banyak bertanya kepada orang-orang untuk memperoleh sesuatu yang baru					

C. Variabel Kemampuan Kerja (X₂)

No.	Pernyataan	Keputusan				
		SS	S	N	TS	STS
A. Kesanggupan Kerja						
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan					
2	Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan dengan cepat					
3	Saya sanggup melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya dan bertanggung jawab atas resiko yang telah dilaksanakan					
4	Saya mempunyai kemampuan dan ketersediaan bekerja secara proaktif, kreatif dan inovatif melalui penyajian gagasan-gagasan baru					
B. Pendidikan						
5	Tingkat pendidikan yang telah saya capai akan berpengaruh terhadap kinerja saya					
6	Bidang pekerjaan yang saya jalani saat ini telah sesuai dengan pendidikan yang telah saya tempuh					
7	Semakin tinggi tingkat pendidikan yang saya tempuh, semakin banyak ilmu yang dapat diterapkan dalam bekerja					
8	Semakin tinggi tingkat pendidikan yang telah dicapai akan semakin baik kinerja yang dihasilkan					
C. Masa Kerja						
9	Semakin lama masa kerja akan dipandang lebih mampu dalam melaksanakan tugas-tugas yang nantinya akan dikerjakan					

10	Lamanya bekerja dapat meningkatkan keterampilan pekerjaan dalam suatu bidang maupun dalam memperluas aspek-aspek akan jenis pekerjaan yang diketahui					
11	Bagi saya lama bekerja sangat menambah pengalaman saya dalam mengatasi masalah yang terjadi dalam pekerjaan					
12	Semakin lama dan semakin intensifnya pengalaman kerja seseorang maka akan menghasilkan kinerja yang bagus dan bermutu					

LAMPIRAN 2 Tabulasi

VARIABEL DEPENDEN

KINERJA PEGAWAI (Y)

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	TOTAL	Rata-rata
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	76	4,7
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	65	4,6
4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51	3,1
4	4	4	4	3	2	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	55	3,4
4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	49	3,6
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	47	2,9
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4		4	4	3	56	3,5
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	78	4,9
4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	2	2	49	3,6
4	4	4	4	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	49	3,6
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64	4
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63	3,9
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80	5
5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	2	4	5	5	4	4	67	4,18
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80	5
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	72	4,5

5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	2	4	5	5	4	4	67	4,18
5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	64	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64	4
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	79	4,9
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64	4
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	73	4,5
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	77	4,8
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64	4
4	4	4	4	4	4	4	4		4	4	4	4	3	4	4	59	3,6
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64	4
5	4	4	5	4	5	5	5	4	3	2	3	5	5	5	5	69	4,32
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64	4
4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	4	68	4,25

TABULASI DATA RESPONDEN

KEPRIBADIAN (X1)

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	TOTAL	Rata-rata
4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	90	4,5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	75	3,75
3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	54	2,7
3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57	2,85
3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	74	3,7
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	61	3,05
4	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	2	3	58	2,9
4	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	71	3,55
4	3	2	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79	3,95
3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	70	3,5
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100	5
4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	75	3,75
4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	72	3,6
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	97	4,85
5	2	2	4	3	5	5	4	5	5	4	3	4	4	5	4	5	3	3	3	78	3,9
5	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	82	4,1
4	3	2	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79	3,95
5	3	3	3	3	5	5	4	5	5	4	3	4	4	5	4	5	3	3	3	79	3,95
5	2	2	4	3	5	5	4	5	5	4	3	4	4	5	4	5	3	3	3	78	3,9
5	3	3	4	3	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	3	3	3	81	4,05

4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	82	4,1
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	97	4,85	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	77	3,85
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	78	3,9
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	97	4,85
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	78	3,9
4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76	3,8
4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	77	3,85
5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	87	4,35
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80	4
4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	3	86	4,3

TABULASI DATA RESPONDEN

KEMAMPUAN KERJA X2

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	TOTAL	Rata-rata
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4
2	2	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	41	3,4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	39	3,3
2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	38	3,2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4
3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	37	3,1
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	39	3,3
3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	34	2,8
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	47	3,9
3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	40	3,3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	45	3,8
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	47	3,9
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	47	3,9
5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	51	4,3
5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	51	4,3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	47	3,9
5	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	50	4,2
5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	51	4,3
5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	51	4,3

4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	59	4,9
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4
4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	57	4,8
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4
4	3	4	5	5	5	5	5	4	4	4	3	51	4,3

LAMPIRAN 3 Uji Validitas dan Reabilitas

UJI VALIDITAS KINERJA PEGAWAI (Y)

Correlations

		P01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	P08	P09	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	TOTAL
P01	Pearson Correlation	1	,958**	,699**	,831**	,685**	,677**	,708**	,677**	,620**	,522**	0,155	,652**	,793**	,793**	,612**	,646**	,782**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,001	0,341	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	40	39	40	40	40	40	40	40	40	39	40	40	40	39	40	40	40
P02	Pearson Correlation	,958**	1	,730**	,795**	,704**	,634**	,664**	,634**	,631**	,599**	0,252	,735**	,748**	,761**	,563**	,595**	,777**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,121	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	38	39	39	39
P03	Pearson Correlation	,699**	,730**	1	,726**	,747**	,672**	,708**	,672**	,659**	,615**	,614**	,689**	,735**	,735**	,737**	,693**	,820**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	40	39	40	40	40	40	40	40	40	39	40	40	40	39	40	40	40
P04	Pearson Correlation	,831**	,795**	,726**	1	,780**	,730**	,772**	,730**	,727**	,672**	,344*	,621**	,869**	,813**	,749**	,719**	,847**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,030	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	40	39	40	40	40	40	40	40	40	39	40	40	40	39	40	40	40
P05	Pearson Correlation	,685**	,704**	,747**	,780**	1	,918**	,927**	,918**	,846**	,819**	,645**	,777**	,770**	,710**	,781**	,785**	,919**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	40	39	40	40	40	40	40	40	40	39	40	40	40	39	40	40	40
P06	Pearson Correlation	,677**	,634**	,672**	,730**	,918**	1	,981**	1,000**	,849**	,762**	,563**	,682**	,777**	,727**	,775**	,778**	,901**

	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	40	39	40	40	40	40	40	40	39	40	40	40	39	40	40	40	40
P07	Pearson Correlation	,708**	,664**	,708**	,772**	,927**	,981**	1	,981**	,855**	,771**	,575**	,734**	,825**	,772**	,829**	,834**	,930**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	40	39	40	40	40	40	40	40	39	40	40	40	39	40	40	40	40
P08	Pearson Correlation	,677**	,634**	,672**	,730**	,918**	1,000**	,981**	1	,849**	,762**	,563**	,682**	,777**	,727**	,775**	,778**	,901**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	40	39	40	40	40	40	40	40	39	40	40	40	39	40	40	40	40
P09	Pearson Correlation	,620**	,631**	,659**	,727**	,846**	,849**	,855**	,849**	1	,950**	,673**	,730**	,712**	,663**	,698**	,751**	,902**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	38	39	39	39	39
P10	Pearson Correlation	,522**	,599**	,615**	,672**	,819**	,762**	,771**	,762**	,950**	1	,742**	,755**	,647**	,583**	,629**	,671**	,838**
	Sig. (2-tailed)	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	40	39	40	40	40	40	40	40	39	40	40	40	39	40	40	40	40
P11	Pearson Correlation	0,155	0,252	,614**	,344*	,645**	,563**	,575**	,563**	,673**	,742**	1	,688**	,412**	,327*	,616**	,633**	,649**
	Sig. (2-tailed)	0,341	0,121	0,000	0,030	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,009	0,039	0,000	0,000	0,000
	N	40	39	40	40	40	40	40	40	39	40	40	40	39	40	40	40	40
P12	Pearson Correlation	,652**	,735**	,689**	,621**	,777**	,682**	,734**	,682**	,730**	,755**	,688**	1	,704**	,646**	,694**	,740**	,819**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	40	39	40	40	40	40	40	40	39	40	40	40	39	40	40	40	40

P13	Pearson Correlation	,793**	,748**	,735**	,869**	,770**	,777**	,825**	,777**	,712**	,647**	,412**	,704**	1	,941**	,906**	,880**	,895**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,009	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000
	N	39	38	39	39	39	39	39	39	39	38	39	39	39	39	39	39	39
P14	Pearson Correlation	,793**	,761**	,735**	,813**	,710**	,727**	,772**	,727**	,663**	,583**	,327*	,646**	,941**	1	,797**	,757**	,865**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,039	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000
	N	40	39	40	40	40	40	40	40	40	39	40	40	40	39	40	40	40
P15	Pearson Correlation	,612**	,563**	,737**	,749**	,781**	,775**	,829**	,775**	,698**	,629**	,616**	,694**	,906**	,797**	1	,952**	,870**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000
	N	40	39	40	40	40	40	40	40	40	39	40	40	40	39	40	40	40
P16	Pearson Correlation	,646**	,595**	,693**	,719**	,785**	,778**	,834**	,778**	,751**	,671**	,633**	,740**	,880**	,757**	,952**	1	,889**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000
	N	40	39	40	40	40	40	40	40	40	39	40	40	40	39	40	40	40
TOTAL	Pearson Correlation	,782**	,777**	,820**	,847**	,919**	,901**	,930**	,901**	,902**	,838**	,649**	,819**	,895**	,865**	,870**	,889**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	40	39	40	40	40	40	40	40	40	39	40	40	40	39	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

UJI VALIDITAS KEPERIBADIAN (X₁)

Correlations

		P01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	P08	P09	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	TOTAL
P01	Pearson Correlation	1	,423**	,341*	,543**	,464**	,803**	,829**	,694**	,771**	,817**	,627**	,497**	,657**	,664**	,777**	,513**	,729**	0,286	0,239	,366*	,752**
	Sig. (2-tailed)		0,007	0,031	0,000	0,003	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000	0,001	0,000	0,074	0,137	0,020	0,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P02	Pearson Correlation	,423**	1	,921**	,634**	,732**	,454**	,438**	,709**	0,308	,423**	,673**	,730**	,558**	,508**	,399*	,426**	0,202	,707**	,530**	,582**	,757**
	Sig. (2-tailed)	0,007		0,000	0,000	0,000	0,003	0,005	0,000	0,053	0,007	0,000	0,000	0,000	0,001	0,011	0,006	0,212	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P03	Pearson Correlation	,341*	,921**	1	,486**	,545**	,443**	,397*	,566**	0,308	,341*	,611**	,624**	,493**	,483**	,393*	,416**	0,208	,673**	,425**	,551**	,684**
	Sig. (2-tailed)	0,031	0,000		0,001	0,000	0,004	0,011	0,000	0,053	0,031	0,000	0,000	0,001	0,002	0,012	0,008	0,199	0,000	0,006	0,000	0,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P04	Pearson Correlation	,543**	,634**	,486**	1	,867**	,721**	,693**	,703**	,592**	,639**	,793**	,659**	,670**	,599**	,634**	,471**	,405**	,664**	,527**	,510**	,827**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,001		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,002	0,010	0,000	0,000	0,001	0,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P05	Pearson Correlation	,464**	,732**	,545**	,867**	1	,565**	,530**	,720**	,343*	,464**	,699**	,715**	,631**	,561**	,424**	,424**	0,197	,670**	,567**	,612**	,769**
	Sig. (2-tailed)	0,003	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,030	0,003	0,000	0,000	0,000	0,000	0,006	0,006	0,224	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P06	Pearson Correlation	,803**	,454**	,443**	,721**	,565**	1	,911**	,676**	,823**	,803**	,693**	,465**	,669**	,657**	,853**	,460**	,675**	,372*	0,244	0,284	,795**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,003	0,004	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,003	0,000	0,000	0,000	0,003	0,000	0,018	0,130	0,075	0,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P07	Pearson Correlation	,829**	,438**	,397*	,693**	,530**	,911**	1	,776**	,854**	,886**	,795**	,524**	,679**	,627**	,841**	,484**	,688**	,380*	,324*	0,286	,813**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,005	0,011	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000	0,002	0,000	0,015	0,041	0,073	0,000

	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P08	Pearson Correlation	,694**	,709**	,566**	,703**	,720**	,676**	,776**	1	,694**	,822**	,895**	,852**	,792**	,718**	,711**	,622**	,505**	,624**	,559**	,597**	,906**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P09	Pearson Correlation	,771**	0,308	0,308	,592**	,343*	,823**	,854**	,694**	1	,905**	,770**	,538**	,783**	,720**	,920**	,565**	,732**	,367*	0,301	,321*	,780**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,053	0,053	0,000	0,030	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,020	0,059	0,044	0,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P10	Pearson Correlation	,817**	,423**	,341*	,639**	,464**	,803**	,886**	,822**	,905**	1	,842**	,613**	,782**	,721**	,891**	,587**	,729**	,403**	,395*	,366*	,836**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,007	0,031	0,000	0,003	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,010	0,012	0,020	0,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P11	Pearson Correlation	,627**	,673**	,611**	,793**	,699**	,693**	,795**	,895**	,770**	,842**	1	,828**	,822**	,750**	,793**	,696**	,556**	,712**	,586**	,609**	,937**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P12	Pearson Correlation	,497**	,730**	,624**	,659**	,715**	,465**	,524**	,852**	,538**	,613**	,828**	1	,797**	,761**	,612**	,643**	,373*	,726**	,556**	,771**	,852**
	Sig. (2-tailed)	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	0,003	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,018	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P13	Pearson Correlation	,657**	,558**	,493**	,670**	,631**	,669**	,679**	,792**	,783**	,782**	,822**	,797**	1	,892**	,836**	,619**	,540**	,558**	,462**	,593**	,874**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,003	0,000	0,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P14	Pearson Correlation	,664**	,508**	,483**	,599**	,561**	,657**	,627**	,718**	,720**	,721**	,750**	,761**	,892**	1	,816**	,563**	,504**	,486**	,386*	,573**	,821**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,001	0,002	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,001	0,001	0,014	0,000	0,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P15	Pearson Correlation	,777**	,399*	,393*	,634**	,424**	,853**	,841**	,711**	,920**	,891**	,793**	,612**	,836**	,816**	1	,622**	,763**	,412**	0,289	,379*	,832**

	Sig. (2-tailed)	0,000	0,011	0,012	0,000	0,006	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,008	0,071	0,016	0,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P16	Pearson Correlation	,513**	,426**	,416**	,471**	,424**	,460**	,484**	,622**	,565**	,587**	,696**	,643**	,619**	,563**	,622**	1	,762**	,657**	,527**	,697**	,730**
	Sig. (2-tailed)	0,001	0,006	0,008	0,002	0,006	0,003	0,002	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P17	Pearson Correlation	,729**	0,202	0,208	,405**	0,197	,675**	,688**	,505**	,732**	,729**	,556**	,373*	,540**	,504**	,763**	,762**	1	,329*	0,275	,349*	,639**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,212	0,199	0,010	0,224	0,000	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000	0,018	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000	0,038	0,085	0,027	0,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P18	Pearson Correlation	0,286	,707**	,673**	,664**	,670**	,372*	,380*	,624**	,367*	,403**	,712**	,726**	,558**	,486**	,412**	,657**	,329*	1	,732**	,882**	,755**
	Sig. (2-tailed)	0,074	0,000	0,000	0,000	0,000	0,018	0,015	0,000	0,020	0,010	0,000	0,000	0,000	0,001	0,008	0,000	0,038	0,000	0,000	0,000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P19	Pearson Correlation	0,239	,530**	,425**	,527**	,567**	0,244	,324*	,559**	0,301	,395*	,586**	,556**	,462**	,386*	0,289	,527**	0,275	,732**	1	,619**	,617**
	Sig. (2-tailed)	0,137	0,000	0,006	0,000	0,000	0,130	0,041	0,000	0,059	0,012	0,000	0,000	0,003	0,014	0,071	0,000	0,085	0,000	0,000	0,000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P20	Pearson Correlation	,366*	,582**	,551**	,510**	,612**	0,284	0,286	,597**	,321*	,366*	,609**	,771**	,593**	,573**	,379*	,697**	,349*	,882**	,619**	1	,702**
	Sig. (2-tailed)	0,020	0,000	0,000	0,001	0,000	0,075	0,073	0,000	0,044	0,020	0,000	0,000	0,000	0,000	0,016	0,000	0,027	0,000	0,000	0,000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
TOTAL	Pearson Correlation	,752**	,757**	,684**	,827**	,769**	,795**	,813**	,906**	,780**	,836**	,937**	,852**	,874**	,821**	,832**	,730**	,639**	,755**	,617**	,702**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

P07	Pearson Correlation	,910**	,705**	,835**	,840**	,718**	,942**	1	,788**	,595**	,495**	,548**	,495**	,902**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,001	0,000	0,001	0,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P08	Pearson Correlation	,621**	,588**	,857**	,897**	,820**	,775**	,788**	1	,728**	,525**	,608**	,525**	,869**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,001	0,000	0,001	0,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P09	Pearson Correlation	,506**	,600**	,778**	,741**	,749**	,581**	,595**	,728**	1	,578**	,678**	,578**	,797**
	Sig. (2-tailed)	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P10	Pearson Correlation	,363*	,447**	,603**	,601**	,576**	,451**	,495**	,525**	,578**	1	,888**	,777**	,698**
	Sig. (2-tailed)	0,021	0,004	0,000	0,000	0,000	0,003	0,001	0,001	0,000		0,000	0,000	0,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P11	Pearson Correlation	,415**	,539**	,701**	,697**	,664**	,487**	,548**	,608**	,678**	,888**	1	,888**	,778**
	Sig. (2-tailed)	0,008	0,000	0,000	0,000	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P12	Pearson Correlation	,435**	,632**	,704**	,601**	,479**	,451**	,495**	,525**	,578**	,777**	,888**	1	,727**
	Sig. (2-tailed)	0,005	0,000	0,000	0,000	0,002	0,003	0,001	0,001	0,000	0,000	0,000		0,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
TOTAL	Pearson Correlation	,829**	,823**	,960**	,946**	,859**	,845**	,902**	,869**	,797**	,698**	,778**	,727**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). * . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 4 Tingkat Capaian Responden

Distribusi Frekuensi Skor Kinerja Pegawai (Y)

Kode	Jawaban					N	Skor	Rata-rata	TCR	KET
	SS	S	N	TS	STS					
P1	17	19	4			40	173	4,325	0,865	Setuju
P2	12	26	2			40	170	4,25	0,85	Setuju
P3	10	28	2			40	168	4,2	0,84	Setuju
P4	11	27	2			40	169	4,225	0,845	Setuju
P5	9	24	7			40	162	4,05	0,81	Setuju
P6	11	22	5	2		40	158	3,95	0,79	Netral
P7	11	22	6	1		40	161	4,025	0,805	Setuju
P8	11	23	5	1		40	162	4,05	0,81	Setuju
P9	7	24	8	1		40	155	3,875	0,775	Netral
P10	7	24	8	1		40	155	3,875	0,775	Netral
P11	7	20	8	5		40	139	3,475	0,695	Netral
P12	7	25	7	1		40	156	3,9	0,78	Netral
P13	12	22	6			40	166	4,15	0,83	Setuju
P14	12	22	6			40	166	4,15	0,83	Setuju
p15	10	23	6	1		40	162	4,05	0,81	Setuju
P16	9	23	7	1		40	158	3,95	0,79	Netral
JUMLAH								64,5	12,9	
RATA-RATA								4,031	80,6	Setuju

Distribusi Frekuensi Skor Kepribadian (X_1)

Kode	Jawaban					N	Skor	Rata-rata	TCR	KET
	SS	S	N	TS	STS					
P1	18	20	2			40	176	4,4	0,88	setuju
P2	7	14	13	6		40	130	3,25	0,65	Netral
P3	6	16	10	8		40	124	3,1	0,62	Tidak Setuju
P4	10	19	9	2		40	153	3,825	0,765	Netral
P5	11	14	13	2		40	150	3,75	0,75	Netral
P6	11	19	10			40	161	4,025	0,805	setuju
P7	12	21	7			40	165	4,125	0,825	setuju
P8	8	25	7			40	161	4,025	0,805	setuju
P9	9	26	5			40	164	4,1	0,82	setuju
P10	11	23	6			40	165	4,125	0,825	setuju
P11	7	28	5			40	162	4,05	0,81	setuju
P12	6	24	9	1		40	153	3,825	0,765	Netral
P13	5	27	7	1		40	154	3,85	0,77	Netral
P14	6	23	10	1		40	152	3,8	0,76	Netral
p15	10	24	5	1		40	161	4,025	0,805	setuju
P16	6	29	5			40	161	4,025	0,805	setuju
P17	9	27	4			40	165	4,125	0,825	setuju
P18	5	24	10	1		40	151	3,775	0,755	Netral
P19	4	22	11	3		40	141	3,525	0,705	Netral
P20	5	23	12			40	153	3,825	0,765	Netral
JUMLAH								77,55	15,51	
RATA-RATA								3,87	0,7755	Netral

Distribusi Frekuensi skor Kemampuan Kerja (X₂)

Kode	Jawaban					N	Skor	Rata-rata	TCR	KET
	SS	S	N	TS	STS					
P1	8	25	5	2		40	159	3,975	0,795	Netral
P2	3	29	7	1		40	154	3,85	0,77	Netral
P3	4	29	7			40	157	3,925	0,785	Netral
P4	5	28	6	1		40	157	3,925	0,785	Netral
P5	4	31	4	1		40	158	3,95	0,79	Netral
P6	13	25		2		40	169	4,225	0,845	Setuju
P7	10	23	7			40	163	4,075	0,815	Setuju
P8	4	30	6			40	158	3,95	0,79	Netral
P9	4	28	8			40	156	3,9	0,78	Netral
P10	4	31	5			40	159	3,975	0,795	Netral
P11	4	33	3			40	161	4,025	0,805	Setuju
P12	4	31	5			40	159	3,975	0,795	Netral
TOTAL								47,75	9,55	
RATA-RATA								3,97	0,975	Netral

LAMPIRAN 5 Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kemampuan Kerja (X2), Kepribadian (X1) ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (y)

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,792 ^a	0,628	0,607	5,92556

a. Predictors: (Constant), Kemampuan Kerja (X2), Kepribadian (X1)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2189,623	2	1094,811	31,180	,000 ^b
	Residual	1299,152	37	35,112		
	Total	3488,775	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (y)

b. Predictors: (Constant), Kemampuan Kerja (X2), Kepribadian (X1)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,392	8,076		1,534	0,133
	Kepribadian (X1)	0,741	0,168	0,853	4,406	0,000
	Kemampuan Kerja (X2)	-0,120	0,325	-0,072	-0,370	0,714

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (y)

LAMPIRAN 6 Uji Asumsi Klasik

UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0
	Std. Deviation	5,77161951
Most Extreme Differences	Absolute	
	Positive	0,136
	Negative	-0,136
Test Statistic		0,136
Asymp. Sig. (2-tailed)		,060 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

UJI MULTIKOLINEARITAS

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	12,392	8,076		1,534	0,133		
Kepribadian (X1)	0,741	0,168	0,853	4,406	0,000	0,269	3,720
Kemampuan Kerja (X2)	-0,120	0,325	-0,072	-0,370	0,714	0,269	3,720

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (y)

UJI HETEROSKEDASITAS

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)					
Kepribadian X1	6,854	5,562		1,232	0,226
Kemampuan Kerja X2	0,014	0,116	0,038	0,119	0,906
	-0,08	0,224	-0,113	-0,358	0,722

a. Dependent Variable: Abs_RES

UJI AUTOKORELASI

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,792 ^a	0,628	0,607	5,92556	1,544

a. Predictors: (Constant), Kemampuan Kerja X2, Kepribadian X1

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

LAMPIRAN 7 Tabel Nilai r Product Moment

R-tabel

DISTRIBUSI NILAI r_{tabel} SIGNIFIKANSI 5% dan 1%

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	0.361	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081

LAMPIRAN 9 Titik Presentase Distribusi F untuk Probalitas =0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

LAMPIRAN 9 Titik Presentase Ditribusi t (df = 1 – 40)

T-tabel

d.f	$t_{0.10}$	$t_{0.05}$	$t_{0.025}$	$t_{0.01}$	$t_{0.005}$	d.f
1	3,078	6,314	12,706	31,821	63, 657	1
2	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925	2
3	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841	3
4	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604	4
5	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032	5
6	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707	6
7	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499	7
8	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355	8
9	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250	9
10	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169	10
11	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106	11
12	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055	12
13	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012	13
14	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977	14
15	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947	15
16	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921	16
17	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898	17
18	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878	18
19	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861	19
20	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845	20
21	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831	21
22	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819	22
23	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807	23
24	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797	24
25	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787	25
26	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779	26
27	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771	27
28	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763	28
29	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756	29
30	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750	30
31	1,309	1,696	2,040	2,453	2,744	31
32	1,309	1,694	2,037	2,449	2,738	32
33	1,308	1,692	2,035	2,445	2,733	33
34	1,307	1,691	2,032	2,441	2,728	34
35	1,306	1,690	2,030	2,438	2,724	35
36	1,306	1,688	2,028	2,434	2,719	36
37	1,305	1,687	2,026	2,431	2,715	37
38	1,304	1,686	2,024	2,429	2,712	38
39	1,303	1,685	2,023	2,426	2,708	39

AMPIRAN 10 DOKUMENTASI



LAMPIRAN 11 Surat Keputusan Pembimbing




UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA BARAT
FAKULTAS EKONOMI
Kampus 1 : Jln. Pasir Kandang No. 4 Koto Tangah, Padang

SURAT KEPUTUSAN
Nomor : 1098 / KEP /IL.3/AU/F/2023

TENTANG :
PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING TUGAS AKHIR/SKRIPSI
TAHUN AKADEMIK 2023 / 2024

Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat di Padang, setelah :

Menimbang : 1. Bahwa sesuai dengan buku Pedoman Akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat perlu ditetapkan Dosen Pembimbing Tugas Akhir/Skripsi untuk setiap mahasiswa;
2. Bahwa judul tugas akhir/skripsi terlebih dahulu harus mendapat persetujuan dari Dosen Pembimbing yang telah ditunjuk oleh ketua Prodi;
3. Bahwa untuk kepastian dalam pelaksanaan tugas Dosen Pembimbing Tugas Akhir/Skripsi perlu ditetapkan Surat Keputusan Dekan;

Mengingat : 1. AD dan ART Muhammadiyah
2. Undang-undang Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas
3. PP Nomor 17 Tahun 2010 Tentang Pengelolaan dan penyelenggaraan Pendidikan.
4. Statuta UM Sumbar Tahun 2020
5. SK Akreditasi Nomor : 013/BAN-PT/Ak-XII/S1/VI/2009 tanggal 9 Juni 2009.
6. SK Majelis Pendidikan Tinggi Pimpinan Pusat Muhammadiyah Nomor 63/SK-MPT/III.B/1.b/1999 tanggal 11 Oktober 1999 tentang Qaedah PTM

MEMUTUSKAN

Menetapkan
Pertama : Menyetujui Judul Skripsi/tugas akhir kepada mahasiswa yang tersebut namanya dibawah ini;

Nama	: Rahayu Ilhami
Bp/NPM	: 20070014
Prodi	: Manajemen

Judul Tugas Akhir/Skripsi :
Pengaruh Kepribadian dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Lubuk Buaya Kota Padang

Kedua : Menunjuk :
1. Nurhaida, SE, MM Ditugaskan Sebagai Pembimbing I
2. Dr. Tri Irfa Indrayani, M. Pd Ditugaskan Sebagai Pembimbing II

Ketiga : Surat Keputusan ini disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dilaksanakan sebagai amanah. Jika terdapat kekeliruan dalam penetapan ini akan ditinjau kembali sebagaimana mestinya;

Ditetapkan di : Padang
Pada tanggal : 24 Rabiul Akhir 1445 H
8 November 1445



Pjs. Dekan
[Signature]
Dr. Willy Nofranita, S.E., M.Si., Ak, CA
NBM. 1178465

Tembusan:
1. Rektor UM Sumbar
2. Yang bersangkutan
3. Arsip

Website : www.fekon.umsb.ac.id
Email : fekonumsb02@gmail.com
Telp : (0751) 4851262
Padang 25172



SUMATERA
BARAT

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA BARAT
FAKULTAS EKONOMI

Kampus 1 : Jln. Pasir Kandang No. 4 Koto Tengah, Padang

Nomor : 01098 / KEP /II.3/AU/F/2023
Lamp. : 1 lembar
Hal : **Pembimbing Skripsi**

Padang, 24 *Rabiul Akhir* 1445 H
8 November 1445

Kepada Yth. Bpk/Ibuk/Sdr.

1. Nurhaida, SE, MM
2. Dr. Tri Irfa Indrayani, M. Pd

Staf Pengajar Fakultas Ekonomi UM Sumbar
di
Padang

Assalammu 'alaikum wr. wb.

Kami sampaikan kepada Bapak/Ibuk/Sdr. bahwa mahasiswa yang akan menyelesaikan studinya diwajibkan menulis skripsi dengan baik. Untuk itu kami mengharapkan kesediaan Bapak/Ibuk/Sdr. menjadi pembimbing skripsi atas nama :

Nama	: Rahayu Ilhami
N I M	: 20070014
Program Studi	: Manajemen
Jenjang Program	: Strata 1 (S1)
Dengan Judul	: <i>Pengaruh Kepribadian dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Lubuk Buaya Kota Padang</i>

Selanjutnya setiap kegiatan konsultasi bimbingan skripsi, supaya Bapak/Ibuk/Sdr. Untuk mengisi daftar kegiatan konsultasi (terlampir). Yang nantinya dikirim ke Kopertis Wilayah X.

Demikian disampaikan kepada Bapak/Ibuk/Saudara, atas perhatian dan kerjasama yang baik dari Saudara diucapkan terima kasih.

*Wabillaahi taufiq walhidayah
Wassalammu 'alaikum wr. wb.*


Pjs. Dekan
Dr. Willy Nofranita, S.E., M.Si., Ak, CA
NBM. 1178465

LAMPIRAN 12 Kegiatan Konsultasi




UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA BARAT
FAKULTAS EKONOMI
Kampus 1, Jln. Pasir Kandang No. 4 Kota Tengah, Padang

DAFTAR KEGIATAN KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Rahayu Ilhami
 N I M : 20070014
 Program Studi : Manajemen
 Jenjang Program : S1
 Judul Skripsi : Pengaruh Kepribadian dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Lubuk Buaya Kota Padang

No.	Tanggal Konsultasi	Usulan/Perbaikan/Penjelasan	Tanda Tangan	
			Pembimbing I	Pembimbing II
1.	13/11/23	Perbaiki, Buat Revisi	<i>Alm</i>	
2.	16/11/23	Perbaiki kesimpulan	<i>Alm</i>	
3.	20/11/2023	bertanya (apakah) semua data yg di jelaskan + faktor-faktor		<i>CP</i>
4.	22/11/2023	Ok. Kembalikan		<i>CP</i>
5.	27/11/2023	Tukar variabel x2	<i>Alm</i>	
6.	30/11/2023	Kuesioner	<i>Alm</i>	
7.	4/12/2023	ACC Sampel	<i>Alm</i>	
8.	5/12/2023	ACC Sampel		<i>CP</i>
9.	12/1 - 2024	- lampirkan semua data Perbaiki semua catatan di dalam	<i>Alm</i>	
10.	16/1 - 2024	- perbaiki abstrak - Pembahasan	<i>Alm</i>	



Dr. Willy Nofranita, S.E., M.Si., Ak, CA
NBM. 1178465

Website : www.fekon.umsb.ac.id
 Email : fekonumsb02@gmail.com
 Telp : (0751) 4851262
 Padang 25172



UM SUMATERA
BARAT

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA BARAT
FAKULTAS EKONOMI

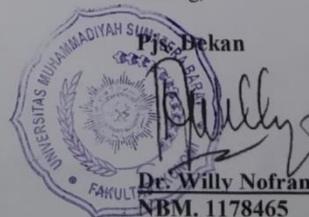
Kampus 1, Jln. Pasir Kandang No. 4 Koto Tengah, Padang

DAFTAR KEGIATAN KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : RAHAYU ILHAMI
N I M : 20070014
Program Studi : Manajemen
Jenjang Program : S1
Judul Skripsi : Pengaruh Kepribadian dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Lubuk Buaya Kota Padang

No.	Tanggal Konsultasi	Usulan/Perbaikan/Penjelasan	Tanda Tangan	
			Pembimbing I	Pembimbing II
1.	17/1-2024	Lanjutan ke-Pbb. II		
2.	17/1/2024	Perbaikan yg dicoret		
3.	18/1/2024	ACC Emhas		
4.	18/1/2024	ACC Seminar HBSIL		
5.	12/2/2024	Perbaikan disesuaikan dengan		
6.	19/2/2024	ACC komprehensif		
7.	19/2/2024	ACC Kaupre		
8.				
9.				
10.				

Padang,



Dr. Willy Nofranita, S.E., M.Si., Ak, CA
NBM. 1178465

LAMPIRAN 13 Persetujuan Seminar Proposal

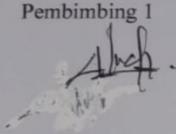
PERSETUJUAN SEMINAR PROPOSAL
Telah disetujui untuk Seminar Proposal

“PENGARUH KEPERIBADIAN DAN KEMAMPUAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI”
(Studi kasus: Puskesmas Lubuk Buaya Kota Padang)

NAMA : RAHAYU ILHAMI
NIM : 20070014
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

Padang, 04 Desember 2023

Disetujui Oleh :

Pembimbing 1  (Nurhaida, SE, MM)	Pembimbing 2  (Dr. Tri Irfa Indra Yani, M.Pd)
---	---

Diketahui
Ketua Program Studi


(Usmiar, SE, M.SI)

Lampiran 14 Surat Penelitian



UM
SUMATERA
BARAT

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA BARAT
FAKULTAS EKONOMI

Kampus 1, Jln. Paik Kandang No. 4 Kota Tinggi, Padang

Nomor : **1376/IL.3.AU/F/2023**
 Lamp. : Proposal Penelitian
 Hal : **Mohon Izin Penelitian**

Padang, 27 Desember 2023
 15 Jumadil Akhir 1445 H

Kepada Yth.
Kepala Dinas DPMPSTP Kota Padang
 Di
Tempat

Assalamu 'alaikum wr. wb.

Dalam rangka menyelesaikan perkuliahan di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat, maka setiap mahasiswa diharuskan melakukan penelitian ke lapangan untuk penulisan skripsi.

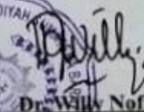
Bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu menerima mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini untuk dapat melakukan penelitian dan pengambilan data pada perusahaan/instansi yang Bapak/Ibu pimpin, dengan data mahasiswa :

Nama	: Rahayu Ilhami
NIM	: 20070014
Program Studi	: Manajemen
Jenjang Program	: Strata Satu (S1)
Judul Skripsi	: Pengaruh Kepribadian dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Lubuk Buaya Kota Padang
Waktu Penelitian	: 29 Desember 2023 - Selesai

Demikian disampaikan kepada Bapak/Ibu, atas perhatian dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.

Wabillaahi taufiq walhidayah
Wassalammu 'alaikum wr. wb.

Dekan,



Dr. Willy Nofranita, SE, M.Si, Ak, CA
MDN/1026117201

Tembusan :

1. Rektor UM Sumatera Barat
2. Pertinggal

Website : www.fekon.umsb.ac.id
 Email : fekonumsb02@gmail.com

Telp : (0751) 4851262
 Padang 25172

LAMPIRAN 15 Persetujuan Seminar Hasil

PERSETUJUAN SEMINAR HASIL

Telah disetujui untuk melakukan Seminar Hasil Penelitian

PENGARUH KERPRIBADIAN DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PUSKESMAS LUBUK BUAYA KOTA PADANG

NAMA : RAHAYU ILHAMI
NIM : 20070014
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

Padang, 17 Januari 2024

Disetujui oleh :

Pembimbing 1


(Nurhaida, SE, MM)

Pembimbing 2


(Dr. Tri Irfi Indrayani, M. Pd)

Diketahui

Ketua Program Studi


(Usmiar, SE, M.Si)

Lampiran 16 Surat Keterangan Bebas Plagiarisme



UM
SUMATERA
BARAT

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA BARAT
FAKULTAS EKONOMI
Kampus 1, Jln. Pasir Kandang No. 4 Koto Tangah, Padang

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME
Nomor : 240/KET /II.3.AU/D/2024

Operator Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat. Dengan ini menerangkan bahwa Mahasiswa dengan identitas berikut:

Nama	: <i>Rahayu Ilhami</i>
N I M	: 20070014
Program Studi	: SI Manajemen
Fakultas	: Ekonomi

Judul Tugas Akhir/Skripsi:

“PENGARUH KEPERIBADIAN DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PUSKESMAS LUBUK BUAYA KOTA PADANG”.

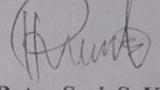
Dinyatakan sudah memenuhi syarat batas maksimal plagiarisme kurang dari 30 % pada setiap subbab naskah Tugas Akhir/Skripsi yang di susun. Surat keterangan ini digunakan sebagai prasarat untuk mengikuti ujian Tugas Akhir/Skripsi.

Mengetahui,
Dekan



Dr. Widyafitri, S. E., M. Si., Ak, CA
NBM. 11/784 65

Padang, 19 Februari 2024
Operator Fakultas Ekonomi



Ratna Sari, S. Kom
NIK. 21022017

Website : www.fekon.umsb.ac.id
Email : fekonumsb02@gmail.com

Telp : (0751) 4851262
Padang 25172

LAMPIRAN 17 Persetujuan Komprehensif**PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF**

Telah disetujui untuk Ujian Komprehensif

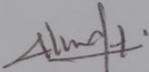
**“PENGARUH KEPERIBADIAN DAN KEMAMPUAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PUSKESMAS LUBUK BUAYA
KOTA PADANG”**

Nama : Rahayu Ilhami
NIM : 20070014
Program Studi : Manajemen

Padang, 13 Februari 2024

Disetujui Oleh

Pembimbing I


Nurhaida, SE, MM

Pembimbing II


Dr. Tri Irfa Indrayani, M. Pd

Mengetahui,
Ketua Prodi


Usmiar, SE, M.Si