

PENGARUH KEPERIBADIAN EKSTRAVERSI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KECAMATAN RANOWULU KOTA BITUNG

THE EFFECT OF EXTRAVERSION PERSONALITY AND TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP STYLE ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN RANOWULU DISTRICT" BITUNG CITY

Oleh:

Mariska M. Karundeng¹

Silvy L. Mandey²

Rita N. Taroreh³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Pemasaran
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

[1mariskakarundeng062@student.unsrat.ac.id](mailto:mariskakarundeng062@student.unsrat.ac.id)

[2silvyamandey@gmail.com](mailto:silvyamandey@gmail.com)

[3rita.taroreh@unsrat.ac.id](mailto:rita.taroreh@unsrat.ac.id)

Abstrak: Dalam dunia kerja, pengelolaan suatu organisasi harus dilakukan secara profesional serta produktif. Sumber daya manusia didalam ruang lingkup organisasi sangatlah berperan penting dikarenakan berjalannya suatu organisasi dengan baik apabila sumber daya manusianya mampu melakukan suatu pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Kepribadian Ekstraversi menilai individu melalui kuantitas dan intensitas interaksi interpersonal, tingkat aktivitas dan kemampuan untuk berbahagia. Kinerja pegawai akan berdampak langsung kepada kemajuan atau kemunduran yang diperoleh dari instansi atau perusahaan tersebut. Tujuan penelitian ini yaitu mengetahui pengaruh Kepribadian Ekstraversi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Ranowulu di Kota Bitung. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu adalah penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Kecamatan Ranowulu Kota Bitung yang berjumlah 45 orang. Sedangkan mengenai jumlah sampel penelitian yang akan diambil adalah apabila subyek penelitian berjumlah kurang dari 100 orang, maka akan diambil semuanya sehingga sampel penelitiannya adalah populasi. Sumber data diambil melalui penelitian lapangan angket dan perpustakaan. Teknik Pengumpulan Data dengan cara pembagian kuisioner, google form, dan perpustakaan. Hasil penelitian adalah bahwa secara parsial Ekstraversi berpengaruh kepada Kinerja Pegawai dan Gaya Kepemimpinan Transformasional juga berpengaruh kepada Kinerja Pegawai. Dan secara simultan Ekstraversi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Ranowulu di Kota Bitung.

Kata kunci: *Kepribadian Ekstraversi, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kinerja Pegawai*

Abstract: In the world of work, management of an organization must be carried out professionally and productively. Human resources within the scope of the organization play an important role because an organization runs well if its human resources are able to do a job as well as possible. The Extraversion Personality assesses an individual by the quantity and intensity of interpersonal interactions, activity level and ability to be happy. Employee performance will have a direct impact on the progress or setbacks obtained from the agency or company. The purpose of this study is to determine the effect of Extraversion Personality and Transformational Leadership Style on Employee Performance at Ranowulu District in Bitung City. The type of research used in this research is associative research. The population in this study were employees of the District of Ranowulu, Bitung City, amounting to 45 people. As for the number of research samples to be taken, if the research subjects are less than 100 people, all of them will be taken so that the research sample is the population. Sources of data were taken through questionnaire field research and the library. Data collection techniques by distributing questionnaires, google forms, and libraries. The result of the research is that partial extraversion has an effect on employee performance and transformational leadership style also affects employee performance. And simultaneously Extraversion and Transformational Leadership Style affect Employee Performance in Ranowulu District in Bitung City.

Keywords: *Extraversion Personality, Transformational Leadership Style, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Dalam dunia kerja, pengelolaan suatu organisasi harus dilakukan secara profesional serta produktif. Sumber daya manusia didalam ruang lingkup organisasi sangatlah berperan penting dikarenakan berjalannya suatu organisasi dengan baik apabila sumber daya manusianya mampu melakukan suatu pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Seperti yang kita ketahui, apabila sumber daya manusianya tidak efektif didalam sebuah perusahaan ataupun instansi, maka tujuan dari perusahaan maupun instansi tersebut akan sulit tercapai.

Manajemen sumber daya manusia berarti berbicara tentang pegawai yang ada didalam lingkungan kantor. Pegawai adalah aset yang paling berharga dan bernilai bagi organisasi. Karena pegawailah yang mampu memberikan beda makna nilai bagi organisasi. Pegawai berperan dalam meningkatkan kinerja organisasi karena itu posisi pegawai berperan sangat strategis kehadirannya didalam organisasi.

Kepribadian Ekstraversi menilai individu melalui kuantitas dan intensitas interaksi interpersonal, tingkat aktivitas dan kemampuan untuk berbahagia Menurut Echchakoui (2013). Kepribadian ekstraversi memiliki indikator tersebut antara lain: 1) Kenyamanan saat berada di masyarakat. Pernyataan terkait kenyamanan mekanik bersama peserta lain saat pelatihan. 2) Memulai percakapan. Pernyataan terkait inisiatif untuk memulai pembicaraan dengan peserta lain saat pelatihan. 3) Berbicara dengan banyak orang yang berbeda. Pernyataan terkait tindakan untuk berbicara dan berdiskusi dengan peserta yang berbeda saat pelatihan. 4) Tidak keberatan menjadi pusat perhatian. Pernyataan terkait tidak keberatannya mekanik untuk menjadi pusat perhatian atau berkeinginan untuk unggul saat pelatihan.

Kinerja pegawai akan berdampak langsung kepada kemajuan atau kemunduran yang diperoleh dari instansi atau perusahaan tersebut. Kinerja pegawai menunjuk kepada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, antara lain sebagai berikut.

1. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok guna mencapai suatu visi atau serangkaian tujuan yang ditetapkan. Kepemimpinan (leadership) dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin (leader) dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur di dalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal. Dengan meningkatnya kinerja pegawai berarti tercapainya hasil kerja seseorang atau pegawai dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Dalam kinerja kerja, Gaya kepemimpinan juga memiliki pengaruh yang cukup besar karena pegawai akan merasakan kinerja kerja yang lebih tinggi apabila seorang pimpinannya mampu memimpin dengan sebaik mungkin sesuai dengan apa yang telah menjadi tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang dipergunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi.

Gaya kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang menginspirasi pengikut untuk terlibat, berkomitmen, dan memiliki visi serta tujuan bagi organisasi mereka, mendorong pengikut menjadi inovatif didalam memecahkan masalah organisasi, dan mendorong pengikut untuk memiliki kompetensi dalam kepemimpinan melalui pembinaan dan pengawasan. Seorang pemimpin juga bisa menjadi contoh yang baik kepada bawahannya, mampu mengawasi untuk mencegah kesalahan yang akan datang dan bukan mencari kesalahan. Maka dari itu untuk menjadi seorang pemimpin yang bagus harus pandai menyesuaikan diri dengan bawahan, serta di dukung kepemimpinan yang tegas dan berani mengambil tindakan atau keputusan.

2. Motivasi Kerja

Motivasi merupakan suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ketercapainya tujuan tertentu, jika berhasil dicapai, akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut (Munandar, 2010). Motivasi merupakan pemberian atau penimbunan motif, dan hal atau keadaan yang menimbulkan motif, jadi motivasi kerja merupakan sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja, dimana kuat atau lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecil prestasi (Wexley dan Yukl dalam As'ad, 2002).

Eysenck (dalam Suryabrata, 2003) menjelaskan bahwa tipe kepribadian adalah organisasi didalam individu yang bersifat umum dan lebih mencakup hal luas. Perhatian Eysenck tertuju pada dimensi-dimensi dasar atau tipe-tipe kepribadian yang bertujuan menemukan dimensi-dimensi primer sebuah kepribadian, yaitu neuroticism dan introversion-ekstraversion. Dalam penelitian ini hanya memfokuskan kepribadian ekstraversi untuk diteliti.

Kepribadian ekstrasversi dan gaya kepemimpinan merupakan salah satu factor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, semakin baik gaya kepemimpinan dan kepribadian ekstrasversi maka semakin tinggi tingkat dan pelayanan kinerja pegawai di kecamatan Ranowulu.

Pemerintah Kecamatan mempunyai tugas melaksanakan kewenangan dalam melaksanakan kegiatan dan urusan pemerintah di wilayah kecamatan. Di dalam kecamatan memiliki sekretariat yang mempunyai fungsi yaitu melakukan urusan kepegawaian, melakukan urusan keuangan, melaksanakan kegiatan surat menyurat kantor dan kearsipan, menyusun rencana kerja, dan melaksanakan fungsi lainnya yang diberikan oleh camat. Sikap yang proaktif dan tegas terhadap para pegawai dari pemimpin yang ada dalam wilayah Kecamatan Bunakenakanberakibat pada pengenalan dan pemahaman yang lebih terhadap pegawai terutama untuk meningkatkan kinerjanya dalam mencapai tujuan organisasi yang diinginkan. Disiplin para pegawai pemerintah di Kecamatan Ranowulu masih harus ditingkatkan terutama dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat secara maksimal dan dapat mengerjakan tugasnya dengan waktu yang relatif cepat, serta menghasilkan kualitas layanan yang memuaskan. Tugas kepemimpinan yang dijalankan oleh pemimpin dalam hal ini camat di Kecamatan Ranowulu masih harus ditingkatkan lagi agar dalam memimpin organisasi kecamatan dapat dilaksanakan berdasarkan keahlian dan juga kemampuan yang telah dimilikinya.

Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepribadian ekstrasversi terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Ranowulu Kota Bitung
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Ranowulu Kota Bitung
3. Untuk mengetahui pengaruh kepribadian ekstrasversi dan kepemimpinan tranformasional terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Ranowulu Kota Bitung.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (pemimpin dan pegawai) merupakan kebutuhan utama untuk dapat menjalankan segala kegiatan yang ada diberbagai bidang organisasi dalam suatu instansi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam melaksanakan fungsi kepemimpinan, seorang pemimpin perlu memperhatikan gaya kepemimpinannya karena gaya kepemimpinan yang di terapkan pimpinan yang dapat diterima oleh bawahan akan mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan (Simamora, 2004).

Kinerja Pegawai

Mohammad Pabundu (2006), mendefinisikan bahwa kinerja merupakan hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode tertentu. Sedangkan menurut Payaman Simanjuntak (2005), kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Dari beberapa pendapat para ahli ini dapat disimpulkan bahwasanya kinerja adalah cara seseorang untuk mencapai suatu hasil yang baik dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan.

Kepribadian Ekstrasversi

Kepribadian tipe ekstrasversi adalah memiliki sosiabilitas tinggi yang ditandai dengan mempunyai banyak teman, suka bergaul, ramah, responsive terhadap lingkungan, membutuhkan orang lain untuk diajak komunikasi, dan tida menyukai aktivitas sendiri (Eysenck dan Wilson, 2003). Individu membutuhkan perangsangan, berani mengambil resiko dan suka melakukan tindakan berbahaya secara tiba-tiba, implusif, suka menuruti dorongan hati, mudah berubah, mudah terpengaruh, optimis. Individu aktif bergerak mengerjakan sesuatu cenderung agresif, suasana hatinya berubah dengan cepat, kurang bertanggung jawab, dan secara keseluruhan perasaanya tidak dibawah kontrol yang ketat.

Gaya Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain agar mau melaksanakan suatu pekerjaan sesuai dengan keinginannya. Dengan kata lain, kepemimpinan adalah kemampuan memerintah dan mempengaruhi orang lain untuk melaksanakan sesuatu pekerjaan agar tujuan yang telah ditetapkan tercapai. Kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, memengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.

Penelitian Terdahulu

1. Penelitian Rifai'i, Arifin, Jamaludim (2019).

Penelitian ini berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan transformasional Terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tanjung Kabupaten Tabalong Provinsi Kalimantan Selatan. Tujuan Penelitian ini adalah (1) Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tanjung Kabupaten Tabalong Provinsi Kalimantan Selatan. (2) Untuk mengetahui besarnya pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tanjung Kabupaten Tabalong Provinsi Kalimantan Selatan. Menggunakan metode kuantitatif untuk menguji teori - teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel. Populasi 40 orang pegawai kecamatan Tanjung. Menggunakan teknik simple random sampling yaitu teknik yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi, sehingga dengan teknik ini akan memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi. Metode analisis menggunakan program GesCA. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Ada pengaruh signifikan sebesar 32.46* antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tanjung Kabupaten Tabalong Provinsi Kalimantan Selatan (2) Besarnya pengaruh gaya kepemimpinan transformasional sebesar 55.7% terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan Tanjung Kabupaten Tabalong Provinsi Kalimantan Selatan dan sisanya 44.3% di pengaruhi oleh faktor lain diluar dari indikator yang tidak digunakan dari penelitian ini yaitu faktor motivasi dan komunikasi.

2. Penelitian Margareta (2020)

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan bukti empiris tentang pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, transaksional dan situasional terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Medan Baru. Teknik pengambilan sampel adalah sampel jenuh, dimana seluruh populasi digunakan sebagai sampel karena jumlah populasi relatif kecil. Jumlah pegawai Kantor Camat Medan Baru pada tahun 2020 sebanyak 36 orang, sehingga sampel pada penelitian ini sebanyak 36 orang. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Medan Baru. Gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Medan Baru. Gaya kepemimpinan situasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Medan Baru. Gaya kepemimpinan transformasional, gaya kepemimpinan transaksional dan gaya kepemimpinan situasional berpengaruh secara serempak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Medan Baru.

3. Penelitian Islamuddin (2019)

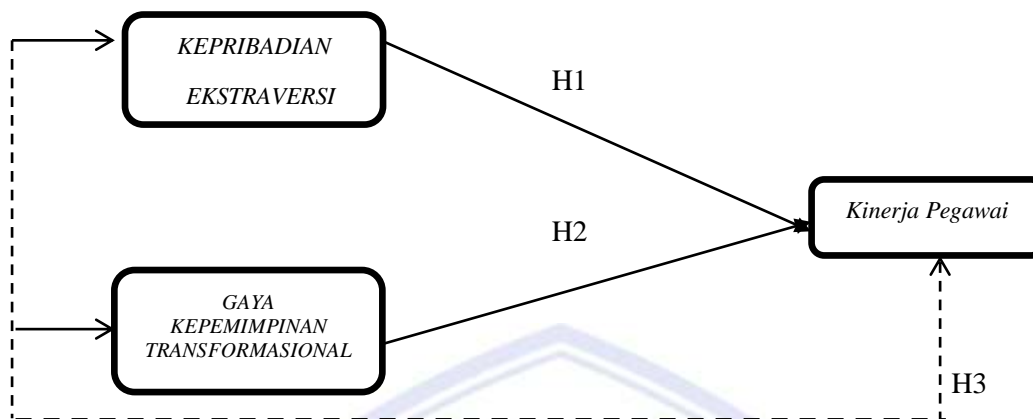
Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepribadian terhadap kepuasan kerja pegawai kantor kecamatan Bermani Ilir. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui pengaruh locus of control terhadap kepuasan kerja pegawai kantor kecamatan Bermani Ilir. Penelitian ini merupakan penelitian survei yang diambil dari sampel penelitian yang menggunakan kusioner sebagai alat pengumpulan data. Jenis data yang digunakan adalah data primer. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sensus yaitu semua populasi dijadikan sampel penelitian yang berjumlah 24 orang. Koefisien korelasi digunakan untuk analisis validitas instrument dan Cronbach Alpha digunakan pada analisis reliabilitas. Metode analisis pada penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik, regresi linier berganda, koefisien determinasi (R^2), dan uji hipotesis (t dan F). Berdasarkan temuan dan hasil analisis data diperoleh: (1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepribadian terhadap kepuasan kerja pegawai kantor Kecamatan Bermani Ilir. (2) Locus of control berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai kantor Kecamatan Bermani Ilir. Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan peneliti menyarankan bahwa perlu ditingkatkan lagi kepuasan kerja pegawai kantor kecamatan Bermani Ilir.

4. Penelitian Manaroinsong (2017)

Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi, dan pembagian kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Galesong Prima Manado. Metode yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Populasi penelitian sebanyak 66 karyawan dan sampel yang digunakan sebanyak 65 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, komunikasi, dan pembagian kerja

berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Galesong Prima Manado. Sebaiknya komunikasi yang ada dalam perusahaan di tingkatkan lagi agar tercipta kerja sama yang serasi untuk mencapai tujuan perusahaan.

Model Penelitian



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Sumber: Kajian teori, 2021

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Kepribadian Ekstraversi berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai di Kecamatan Ranowulu Kota Bitung.

H2: Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai di Kecamatan Ranowulu Kota Bitung.

H3: Kepribadian Ekstraversi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Ranowulu Kota Bitung.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Definisi metode penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2013: 11) adalah Penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian asosiatif terdapat tiga bentuk hubungan yang mendasarinya, yaitu hubungan simetris, hubungan kausal, dan hubungan interaktif/resiprokal/timbal balik.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah Pegawai Kecamatan Ranowulu Kota Bitung terdiri dari Pegawai Negeri Sipil 33 orang, Tenaga Harian lepas 12 orang dan berjumlah 45 Orang. Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut". ataupun bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya. Sedangkan mengenai jumlah sampel yang akan diambil adalah apabila subyek penelitian berjumlah kurang dari 100 orang, maka akan diambil semuanya sehingga penelitiannya adalah populasi.

Teknik Pengumpulan Data

Jenis data dalam studi ini adalah data primer yang dilakukan berdasarkan metode pengumpulan data kuisioner secara daring (online) melalui google form dan disebarakan melalui aplikasi whatsapp kepada pegawai Kecamatan Ranowulu Kota Bitung.

Metode Analisis

1. Uji Validitas dan Reliabilitas
2. Uji Asumsi Klasik
3. Uji Normalitas
4. Uji Heterokedastisitas

5. Uji Multikolinearitas

6. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menaksir bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel dependen sebagai faktor predictor dinaik turunkan nilainya.

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Y	= Kinerja
a	= Konstanta
b	= Koefisien Regresi X1, X2 dan X3
X1	= Kepribadian Ekstraversi
X2	= Gaya Kepemimpinan
e	= Error

7. Uji Hipotesis F dan t

8. Koefisien Determinasi (R²)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Deskripsi Objek Penelitian

Kantor Kecamatan Ranowulu merupakan kecamatan yang terletak di Jl.J.P Kalangi, Danowudu, Kota Bitung, Sulawesi Utara, Indonesia. Ranowulu sebelumnya bernama Bitung Utara adalah salah satu kecamatan di Kota Bitung yang terdiri dari 11 kelurahan. Pemerintah Kecamatan Ranowulu mempunyai tugas melaksanakan kewenangan dalam melaksanakan kegiatan dan urusan pemerintah diwilayah kecamatan. Untuk melaksanakan tugas yang dimaksud, pemerintah kecamatan mempunyai fungsi yaitu melaksanakan pengkoordinasian dan sebagai fasilitas dalam penyelenggaraan kegiatan pemerintahan daerah dilingkup pemerintahan dan pertahanan, melaksanakan fungsi lainnya yang diberikan atasan. Dalam Peraturan Walikota Bitung Nomor 63 Paragraf 1 Pasal 7 Tahun 2016, tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Kecamatan Ranowulu Kota Bitung.

Visi

Bitung yang sejahtera, maju, berdaya saing dan berbudaya, menjadi titik simpul dan pintu gerbang Indonesia di Kawasan Asia Pasifik

Misi

Mewujudkan masyarakat Kota Bitung yang Sejahtera, religious, aman, damai serta berbudaya, membangun sumber daya manusia yang berkualitas, membangun ekonomi kerakyatan yang memiliki daya saing dan menciptakan investasi yang kondusif.

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

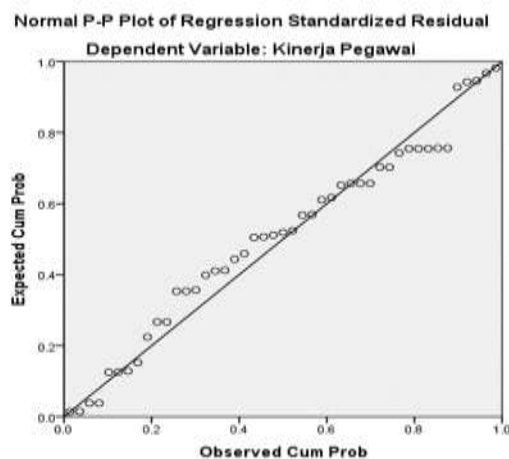
Variabel	Indikator	Korelasi		Koefisien	
		R Hitung	Status	Alpha Cronbach	Status
Kepribadian Ekstraversi (X1)	X1.1	0.689	VALID	0.707	RELIABEL
	X1.2	0.405	VALID		
	X1.3	0.845	VALID		
	X1.4	0.782	VALID		
	X1.5	0.564	VALID		
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2)	X2.1	0.829	VALID	0.658	RELIABEL
	X2.2	0.851	VALID		
	X2.3	0.619	VALID		

Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0.671	VALID	0.808	RELIABEL
	Y.2	0.779	VALID		
	Y.3	0.808	VALID		
	Y.4	0.715	VALID		
	Y.5	0.825	VALID		

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS, (2021)

Berdasarkan pada Tabel diatas menunjukkan bahwa hasil uji validitas instrument memberikan nilai baik pada butir indikator pada masing-masing variabel. Kepribadian Ekstraversi memberikan hasil korelasi terendah pada indikator X1.2 dengan nilai sebesar 0.405. Gaya Kepemimpinan Transformasional memberikan hasil korelasi terendah pada indikator X2.3 dengan nilai sebesar 0.619, sedangkan Kinerja Pegawai memberikan hasil korelasi terendah pada indikator Y1 dengan nilai sebesar 0.671. Dan untuk R(tabel) adalah 0.2429. Dan tampak bahwa r hitung masing-masing butir pernyataan menunjukkan angka yang melebihi dari r tabel yaitu 0.2429. hal tersebut berarti masing-masing butir pernyataan dapat dikatakan valid.

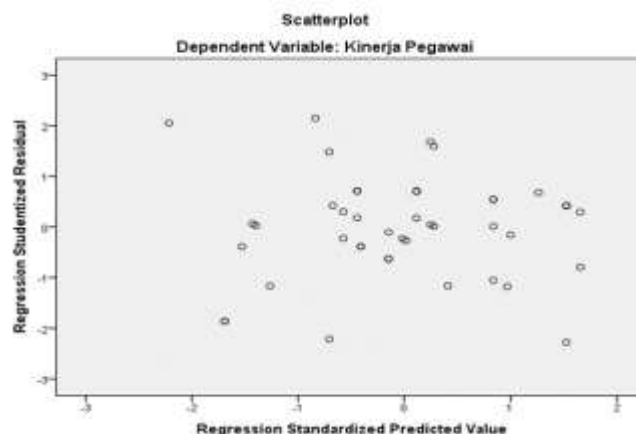
Hasil Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas



Gambar 2. Gambar Uji Normalitas
Sumber: Data diolah di SPSS (2021)

Gambar diatas menunjukkan bahwa grafik uji normalitas menggambarkan penyebaran data disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1. Grafik Uji Heteroskedastisitas
Sumber: Data diolah di SPSS (2021)

Gambar diatas grafik scatterplot yang ditampilkan untuk uji heterokedastisitas menampakkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya heterokedastisitas, sehingga model regresi layak dipakai dan tidak ada keraguan atau ketidak akuratan pada data.

Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 2 Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients				
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.153	2.257		3.612	.001		
	Ekstraversi	.237	.169	.204	1.710	.003	.585	1.710
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	.771	.206	.544	3.735	.001	.585	1.710

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS (2021)

Berdasarkan hasil pada table diatas dapat disimpulkan bahwa variabel Pengembangan Kepribadian Ekstraversi, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kinerja Pegawai tidak terjadi multikolinearitas karena nilai VIF < 10 dan memiliki nilai tolerance > 0.10.

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3 Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	8.153	2.257		3.612	.001
	Ekstraversi	.237	.169	.204	1.710	.003
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	.771	.206	.544	3.735	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data olahan spss (2021)

Berdasarkan pada Tabel 4.9 untuk persamaan garis regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2, \text{ yaitu } Y = 8.153 + 0.237 X_1 + 0.771 X_2$$

Dengan menunjukkan variabel bebas (independen) Kepribadian Ekstraversi(X1), Gaya Kepemimpinan Transformasional(X2), dalam model regresi tersebut dapat dinyatakan jika satu variabel independen berubah sebesar 1 (satu) dan lainnya konstan, maka perubahan variabel terikat (dependen) Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar nilai koefisien (B) dari nilai variabel independen tersebut.

Tabel 4 Uji – F (Simultan)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	143.538	2	71.769	19.364	.000 ^b
	Residual	155.662	42	3.706		
	Total	299.200	44			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan Transformasional, Ekstraversi

Sumber: Data olahan spss (2021)

Berdasarkan table di atas lewat analisis regam satu arah (Anova), maka penelitian dengan jumlah data sebanyak 45 dan taraf signifikansi 5% di dapatkan nilai f table adalah sebesar 3,21.

Tabel 5 Uji – t (Parsial)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized		Standardized		
		Coefficients		Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	8.153	2.257		3.612	.001
	Ekstraversi	.237	.169	.204	1.710	.003
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	.771	.206	.544	3.735	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data olahan spss (2021)

Berdasarkan tabel di atas menjelaskan bahwa variabel penelitian dengan jumlah data sebanyak 45 dan taraf signifikansi 5%, maka di dapat nilai t table adalah sebesar 1.682.

Tabel 6 Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.693 ^a	.480	.455	1.92516

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan Transformasional, Ekstraversi

Sumber: Data olahan spss (2021)

Berdasarkan table di atas nilai R adalah sebesar 0.693, dan nilai R Square (R²) adalah sebesar 0.480. keduanya dapat memprediksi model, dimana dalam penelitian ini bahwa besarnya peran atau kontribusi dari variabel dalam model penelitian ini, yaitu X1 atau Kepribadian Ekstraversi, X2 atau Gaya Kepemimpinan Transformasional, adalah sebesar 0.693 atau 69.3% untuk nilai R dan 0.480 atau 48% untuk nilai R². Sedangkan sisanya (untuk nilai R: 100% - 69.3% = 30.7% ; nilai R²: 100% - 48% = 52%) yaitu sebesar 30.7% untuk nilai R dan 52% untuk nilai R² dijelaskan oleh variabel lainnya atau sebab lainnya diluar model penelitian.

Hasil persamaan regresi linear berganda diatas memberikan pengertian bahwa:

1 Pengujian Hipotesis Pertama (H1)

Diketahui nilai signifikan untuk Kepribadian Ekstraversi (X1) terhadap Kinerja Pegawai(Y) adalah sebesar $0.003 < 0.05$ dan nilai t hitung $1.710 > t$ tabel 1.682 sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti berpengaruh Ekstraversi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

2 Pengujian Hipotesis Kedua (H2)

Diketahui nilai signifikan untuk Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) terhadap Kinerja Pegawai(Y) adalah sebesar $0.001 < 0.05$ dan nilai t hitung $3.735 > t$ tabel 1.682 sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

3 Pengujian Hipotesis Ketiga (H3)

Diketahui bahwa nilai signifikan untuk Kepribadian Ekstraversi (X1), dan Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2), secara simultan terhadap Kinerja Pegawai(Y) adalah sebesar $0.000 < 0,05$ dan nilai F hitung $19.364 > f$ tabel 3,21. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh Ekstraversi (X1), dan Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2), secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Pembahasan

Pengaruh Kepribadian Ekstraversi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian parsial (Uji t) menunjukkan bahwa Kepribadian Ekstraversi (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Sehingga dikatakan bahwa Ekstraversi mempengaruhi Kinerja Pegawai. Hasil ini sejalan dengan penelitian Mushin dan Sutomo (2020) menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara variabel Kepribadian dengan Kinerja Pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, tetapi budaya organisasi tidak dapat memoderasi pengaruh kepribadian dan motivasi terhadap kinerja guru.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian parsial (Uji t) menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Sehingga dikatakan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional mempengaruhi Kinerja Pegawai. Hasil ini sejalan dengan Rifai'i, Arifin, Jamaludim (2019) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Ada pengaruh signifikan sebesar 32.46* antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tanjung Kabupaten Tabalong Provinsi Kalimantan Selatan (2) Besarnya pengaruh gaya kepemimpinan transformasional sebesar 55.7% terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan Tanjung Kabupaten Tabalong Provinsi Kalimantan Selatan dan sisanya 44.3% di pengaruhi oleh faktor lain diluar dari indikator yang tidak digunakan dari penelitian ini yaitu faktor motivasi dan komunikasi.

Pengaruh Kepribadian Ekstraversi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian parsial (Uji t) menunjukkan bahwa Kepribadian Ekstraversi (X1) dan Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Sehingga dikatakan bahwa Ekstraversi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional mempengaruhi Kinerja Karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang menyatakan adanya Ekstraversi (X1) dan Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini sejalan dengan penelitian Sudarso (2020) adanya Ekstraversi (X1) dan Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pamulang Kota Tangerang Selatan.

PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil pembahasan ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial Kepribadian Ekstraversi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Ranowulu di Bitung.
2. Secara parsial Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja Kinerja Pegawai di Kecamatan Ranowulu di Bitung.
3. Secara simultan Kepribadian Ekstraversi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh Kinerja Kinerja Pegawai di Kecamatan Ranowulu di Bitung.

Saran

Saran terhadap penelitian ini adalah:

1. Penting bagi atasan untuk selalu mengawasi dan memberdayakan para pegawai untuk mentaati peraturan kerja agar mereka mampu melakukan pekerjaan sesuai aturan yang ada.
2. Kecamatan Ranowulu di Kota Bitung, agar dapat membangun hubungan yang lebih antar sesama rekan kerja agar dapat meningkatkan pelayanan yang lebih baik lagi

DAFTAR PUSTAKA

- Echchakoui, S. (2013). Personality Traits and Performance: The Mediating Role Of Adaptive Behavior In Call Centers. *Americab Journal Of Industrial and Business Management*.
- Eysenck, H.J., and Wilson, G. 2003. *Mengenal Diri Pribadi*. Jakarta: ANS Sungguh Bersaudara. Goldstein, Harootunian, & Conoley, et al. (2003).
- Islammudin, M.,F.,A. (2019). Pengaruh Kepribadian dan Locus Of Control Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Bermani Ilir. *Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu*. Vol.1, No.1. <http://repo.umb.ac.id/files/original/6cdf0296fc835a2c680d4d82b112509b.pdf> tanggal akses 18 November 2021.
- Kusumah, R. G. T., & Munandar, A. (2017). Analysis of the Relationship between Self Efficacy and Healthy Living Conciousness toward Science Learning Outcome. *Edusains*, 9(2).
- Manaroinsong, H.,P. Dotulong, L.,O. Taroreh, R.,N. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sinar Galesong Prima Mandado. *Jurnal EMBA*. Vol.5 No.2. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/download/19126/19132> tanggal akses 18 November 2021.
- Margaretta, D. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan transformasional, Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Medan Baru. *Jurnal Magister Manajemen*. Vol.1, No.1. <http://repository.uhn.ac.id/handle/123456789/4707> tanggal akses 18 November 2021.
- Pabundu, Moh. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Poiyo, Y. Mandey, S.,L. Maramis, J.,B. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Balai Pelestarian Nilai Budaya Manado. *Jurnal EMBA*. Vol6. No.4. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/download/20966/20653> tanggal akses 18 November 2021.
- Pratama, A. H. Supriyadi. 2014. Kepribadian Pegawai Negeri Sipil yang Berintegritas Berdasarkan Teori Eysenck. *Jurnal Psikologi Udayana*, 1(3), 462-475.
- Rifai, A., Arifin, J., & Jamaludin, J. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Tranformasional terhadap Kinerja Pegawai pada kantor kecamatan tanjung kabupatentabalong provinsi Kalimantan Selatan *JAPB*, 2(2), 403-420. <http://jurnal.stiatabalong.ac.id/index.php/JAPB/article/view/188/168>. Tanggal Akses 15 November 2021
- Simamora, Henry, 1997. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Bagian Penerbitan STIE YKPN, Yogyakarta.
- Simanjuntak, Payaman J.2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta: Bandung.
- Wexley, K.N. & Yukl, G.A. 2002. *Perilaku Organisasi Dan Psikologi Personal*. (Cetakan kedua). Rineka Cipta. Jakarta.