

JURNAL ILMIAH MANAJEMEN BISNIS DAN INOVASI
UNIVERSITAS SAM RATULANGI (JMBI UNSRAT)

**PENGARUH *BIG FIVE PERSONALITY*, KEPUASAN KERJA TERHADAP
PRESTASI KERJA PEGAWAI KESYAHBANDARAN DAN OTORITAS
PELABUHAN (KSOP) KELAS II KOTABARU-BATULICIN
KABUPATEN TANAH BUMBU**

Taufan Eka Putra, Arifin, Aryatih Arfa

KSOP Kota Baru – Batulicin Kabupaten Tanah Bumbu

ARTICLE INFO

Keywords:

big five personality, job satisfaction, job performance.

Kata Kunci:

big five personality, kepuasan kerja, prestasi kerja

Corresponding author:

Taufan Eka Putra

Taufan16@gmail.com

Abstract. *This study aims to analyze the influence of big five personalities, job satisfaction on the work performance of Class I Kesyahbandaran and Port Authority (KSOP) employees of Kota Baru-Batulicin, Tanah Bumbu Regency. The data collection technique used is using questionnaires. For the population used, it is 81 employees. The data analysis method used in this study used SmartLPS software. SmartPLS is a component- or variance-based structural equation (SEM) model that is not based on many assumptions. The results showed that the big five personalities have a positive and significant influence on job performance, job satisfaction has a positive and significant effect on job performance.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *big five personality*, kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pegawai Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan (KSOP) Kelas I Kota Baru-Batulicin Kabupaten Tanah Bumbu. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu menggunakan kuisioner. Untuk populasi yang dipakai yaitu sebanyak 81 pegawai. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *software* SmartLPS. SmartPLS ialah model persamaan struktural (SEM) yang berbasis komponen atau varian (*variance*) yang tidak didasarkan pada banyak asumsi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *big five personality* berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan ilmu atau seni yang mengatur proses penggunaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia juga dianggap sebagai aset perusahaan, karena manajemen sumber daya manusia berperan sebagai penggerak dalam operasi dan produksi perusahaan dan penting untuk menjaga kelangsungan hidup perusahaan didalam pengembangan, selain itu manajemen sumber daya manusia digunakan untuk mengevaluasi kinerja karyawan dan menjadi tolok ukur utama pengembangan sumber daya manusia, adanya manajemen sumber daya manusia yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan dan produktivitas perusahaan. (Syarief *et al.*, 2022)

Manusia sebagai salah satu sumber daya yang ada dalam suatu organisasi adalah faktor yang memegang peranan penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Suatu organisasi dapat berfungsi secara normal dengan faktor-faktor produksi seperti modal, peralatan, dan faktor-faktor produksi lainnya. Tanpa dukungan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, organisasi akan sulit berfungsi secara optimal, apalagi memperoleh banyak manfaat. Faktor sumber daya manusia harus menjadi prioritas utama dalam semua keputusan strategis pengelolaan (Haeruddin *et al.*, 2021).

Nasyroh & Wikansari, (2017) *Big Five Personality* merupakan suatu pendekatan konsisten untuk melihat dan menilai kepribadian dalam diri seseorang melalui analisis faktor kata sifat, dimana kelima faktor tersebut diantaranya adalah *extroversion*, *agreeableness*, *openness to experience*, *neuroticism*, dan *conscientiousness*. *The big five personality* merupakan teori yang dipelopori oleh psikolog terkenal Lewis Goldberg pada tahun 1981. Didalam teori ini Lewis mendalilkan bahwa ada lima faktor kepribadian utama, dan teori tersebut dikembangkan oleh McCrae dan Costa, menyatakan validitas model yang dikemukakan oleh Lewis yaitu *opennes to experience*, *conscientiousness*, *extraversion*, *agreeableness* dan *neuroticism* atau disebut dengan “OCEAN”.

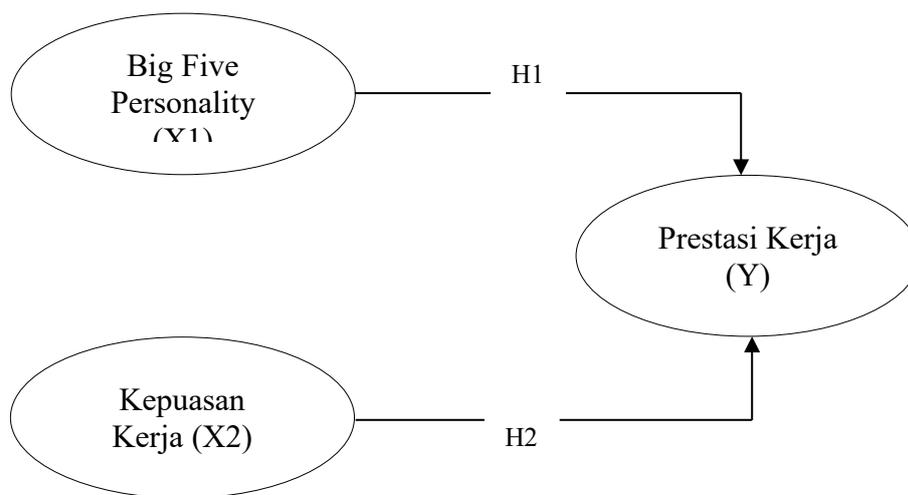
Kepuasan kerja menjadi isu yang nyata menarik dan penting, karena telah terbukti memberikan manfaat yang besar bagi kepentingan pribadi, perkantoran dan masyarakat, kepuasan kerja memungkinkan adanya upaya untuk meningkatkan kebahagiaan dalam hidup mereka. Untuk perkantoran, kepuasan kerja dicapai melalui upaya peningkatan kinerja dengan cara memperbaiki sikap dan perilaku pegawai. Pegawai yang tidak mencapai kepuasan kerja tidak akan pernah memiliki kepuasan psikologis, dan pada akhirnya akan mengembangkan sikap atau perilaku negatif yang pada akhirnya menimbulkan frustrasi (Azhar *et al.*, 2020).

Prestasi kerja penting untuk menilai kemampuan karyawan dan pengembangan karir. Setiap orang memiliki kemampuan yang berbeda dalam menjalankan setiap perintah pemimpin, sehingga pemimpin harus memahami kepribadian yang tersembunyi dari setiap karyawan, dalam menjalankan suatu instansi, kumpulan pribadi yang berbeda memiliki karakter unik tersendiri, yang secara tidak langsung akan membentuk budaya organisasi. Penilaian kinerja merupakan salah satu tugas terpenting bagi suatu instansi untuk memahami dan menanggapi tingkat kinerja sumber daya manusia (Indrawan, 2017).

Dari penjelasan diatas dan melihat pentingnya pengaruh *big five personality*, kepuasan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan (KSOP). Keberadaan KSOP Kelas II Kotabaru – Batulicin yang merger untuk mempermudah

koordinasi dan pelayanan berdasarkan untuk mendukung Ibukota Nusantara (IKN) di Kalimantan Timur.

Menurut penelitian *big five personality* digunakan untuk mengukur kepribadian Simanullang, (2021); *openness to experience, conscientiousness, extraversion, agreeableness, neuroticism*. Hasil penelitian selanjutnya tentang kepribadian *big five personality* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, yang artinya semakin tinggi tingkat kepribadian seseorang maka kinerja pegawai semakin meningkat (Pawirosumarto *et al.*, 2017). Penelitian berikutnya secara parsial variabel tipe kepribadian berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja (Dumondor *et al.*, 2022).



Gambar 1. Model Penelitian

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kajian Pustaka

Big Five Personality

Kepribadian atau *personality* dapat dimaknai sebagai suatu organisasi dinamis dalam bentuk personal. Di bidang psikologi, model *Big Five* atau ciri-ciri kepribadian sangat terkenal. Model ini didasarkan pada lima dimensi yaitu, *extraversion, agreeableness, conscientiousness, neuroticism, dan openness to experience*. Big five personality merupakan sebuah metode pendekatan yang selalu konsisten dalam mengevaluasi kepribadian seseorang menggunakan analisis faktor kata sifat (Babar & Tahir, 2020).

Tipe kepribadian ialah pola perilaku, emosi dan pemikiran individu yang berwatak khas dan tetap pada waktu dan faktor yang berbeda. Kepribadian merupakan pola sifat, pemikiran, sopan santun dan emosi yang berwatak dari seseorang yang terjadi setiap waktu dan diberbagai situasi yang berbeda. Sifat atau kepribadian juga berpengaruh kognisi, motivasi dan perilaku seseorang didalam situasi yang berbeda (Santi, 2020).

Kepuasan Kerja

Menurut Robbins & Judge, (2017), kepuasan kerja ialah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara jumlah imbalan yang diterima seorang karyawan dan jumlah imbalan yang menurut mereka seharusnya mereka terima (Dirja & Razak, 2020).

Dalam suatu organisasi, kepuasan kerja merupakan hal yang harus diperhatikan dalam proses organisasi. Kepuasan kerja merupakan topik yang sering dibahas dalam berbagai diskusi dan konferensi ilmiah dan merupakan fenomena yang patut diperhatikan. Kepuasan kerja mempengaruhi hasil dari proses organisasi. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi dicapai ketika faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan kerja ada dengan tepat. Kepuasan kerja bukan merupakan variabel bebas melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor baik di dalam organisasi maupun oleh karyawan itu sendiri (Yakup, 2017).

Indikator kepuasan kerja menurut (Dirja & Razak, 2020):

1. Pekerjaan itu sendiri

Yaitu sumber kepuasan utama, tempat kerja ia menawarkan misi yang menarik, kesempatan untuk belajar, kesempatan bertanggung jawab dan kemajuan bagi karyawan.

2. Gaji atau upah

Salah satu faktornya multidimensi dalam kepuasan kerja. Jumlah gaji yang diterima karyawan peringkat kepuasan, di mana itu dapat dianggap sebagai sesuatu dianggap sesuai dan pantas.

3. Kondisi kerja

Kondisi kerja nyaman dan ramah pekerja untuk dapat melakukan aktivitas.

4. Promosi

Kesempatan untuk berkembang keahlian intelektual dan evolusi menjadi dasar minat yang cukup besar kemajuan dalam organisasi, oleh karena itu menciptakan kepuasan.

5. Rekan kerja

Rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana.

6. Pengawasan

Ialah kemampuan penyedia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku.

Faktor-faktor yang berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan peningkatan karir adalah usia, senioritas kerja, jenis kelamin, pendidikan, jabatan dalam organisasi, kemampuan karyawan, dan negara tempat tinggal. Penentu kepuasan kerja lainnya adalah komunikasi dan sifat pekerjaan, serta budaya nasional, yang memoderasi hubungan antara perilaku kepemimpinan dan kepuasan kerja dan menghasilkan peningkatan kepuasan. Faktor kunci yang meningkatkan tingkat kepuasan kerja secara keseluruhan adalah komunikasi dan sifat pekerjaan, status ekonomi yang diberikan oleh pekerjaan tertentu, stabilitas emosional, insentif finansial, dan kombinasi antara faktor ekstrinsik (bonus dan tunjangan moneter) dan faktor intrinsik (pemenuhan profesional dan hubungan baik) (Davidescu *et al.*, 2020).

Hal yang harus diperhatikan untuk mengukur kepuasan kerja yaitu (Sari *et al.*, 2021):

1. Hubungan pekerjaan (hubungan harmonis dengan atasan, keterbukaan dan transparan)
2. Tantangan pekerjaan (bertanggung jawab dan kepuasan ketika menyelesaikan pekerjaan)
3. Perlindungan pekerjaan (perjanjian pekerjaan dan asuransi)

Prestasi Kerja

Prestasi kerja yang tinggi akan meningkatkan inspirasi organisasi, menurunkan tingkat keluar masuk pegawai (*turn over*), serta memantapkan manajemen organisasi. Sebaliknya, prestasi kerja pegawai yang rendah dapat menurunkan tingkat kualitas dan produktivitas kerja, meningkatkan tingkat keluar masuk pegawai. Bagi pegawai, tingkat prestasi kerja yang tinggi dapat memberikan keuntungan tersendiri, seperti meningkatkan gaji, kesempatan untuk dipromosikan, menurunnya untuk didemosikan, serta membuat semakin ahli dan berpengalaman dalam bidang pekerjaannya. Sebaliknya, tingkat prestasi kerja pegawai yang dibawah rata-rata menunjukkan bahwa pegawai tersebut sebenarnya tidak kompeten dalam pekerjaannya (Herlina, 2017).

Menurut Hasibuan, (2011) prestasi kerja ialah sebuah hasil kerja yang di miliki karyawan untuk melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya yang disesuaikan dengan keahliannya, pengalaman, ketulusan dan waktu. Prestasi kerja adalah kombinasi dari 3 faktor penting seperti, kemampuan dan penerimaan interpretasi tugas titipan, serta peran dan tingkat motivasi karyawan. Dengan adanya faktor ini maka prestasi kerja karyawan yang bersangkutan menjadi lebih tinggi. Menurut pendapat para ahli, dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja ialah hasil prestasi yang dicapai selama menjalankan tugas yang diberikan kepadanya yaitu seperti, keterampilan, pengalaman, ketulusan dan waktu (Mangngi *et al.*, 2018).

Prestasi kerja merupakan fungsi dari pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan motivasi yang diarahkan pada perilaku yang ditentukan oleh peran, seperti tanggung jawab pekerjaan formal. Manajemen kinerja individu yang efektif sangat penting untuk implementasi strategi dan organisasi untuk mencapai tujuan strategisnya. Oleh karena itu, setelah meninjau secara menyeluruh berbagai konsep kinerja, dapat dikatakan bahwa kinerja dalam bentuk yang paling sederhana adalah hasil yang diinginkan organisasi yang ingin dicapai secara efisien dan efektif (Darmawan, 2017).

Pengembangan Hipotesis

Hubungan *Big Five Personality* Terhadap Prestasi Kerja

Tipe kepribadian *big five personality* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, yang artinya semakin tinggi tingkat kepribadian seseorang maka kinerja pegawai semakin meningkat. Lima ciri kepribadian berdampak signifikan pada prestasi kerja pegawai karena ciri-ciri sifat seseorang penting didalam kehidupan sehari-hari dan terutama di tempat kerja. Namun, jika membandingkan mengingat pentingnya masalah khusus dalam suatu instansi, maka ciri-ciri kepribadian ini berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Kualitas kerja, disiplin dan perhatian, kerja sama antar rekan kerja, akuntabilitas mengarah ke perubahan besar dalam pemikiran karyawan (Pawirosumarto *et al.*, 2017).

H₁: *Big five personality* berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja

Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, semakin puas individu karyawan kepada pekerjaannya maka prestasinya akan terus mengembang dan begitu juga sebaliknya jika tingkat kepuasan sangat kecil kepada pekerjaannya maka prestasi kerja yang didapat juga akan rendah. Ketika kepuasan kerja

tercapai, orang cenderung bekerja dengan antusias. Kepuasan kerja adalah kuncinya. Etika, disiplin, kinerja karyawan dalam mendukung tujuan organisasi. Dengan tercapainya kepuasan kerja, karyawan diharapkan dapat bekerja dengan baik di perusahaan. Pekerjaan tidak hanya membutuhkan kemampuan karyawan, tetapi juga tingkat kepuasan kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan yang lebih baik. Jika kepuasan karyawan tidak dikelola dengan baik, maka dapat berdampak negatif bagi perusahaan (Nurba *et al.*, 2021).

H₂: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi ialah kawasan generalisasi yang timbul dari subjek atau objek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan kepada peneliti untuk dipelajari dan lalu diambil kesimpulannya (Sugiyono, 2016).

Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan yang berjumlah 81 orang dan sekaligus digunakan sebagai sampel (sampel jenuh).

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu kuisioner atau dengan menggunakan skala likert yang dimodifikasi dari likert 1-5. Skala likert yaitu salah satu teknik pengukuran yang paling sering digunakan, peneliti membuat beberapa pertanyaan yang berhubungan dengan objek, lalu responden diminta untuk mengindikasikan tingkat setuju dan tidak setuju kepada masing-masing pertanyaan.

Instrumen didalam penelitian ini menggunakan skala likert dengan pertanyaan ketentuan skala likert dengan bobot :

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

Teknik Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini dianalisis menggunakan software SmartPLS 4. SmartPLS ialah model persamaan struktural (SEM) yang berbasis komponen atau varian (variance) yang tidak didasarkan pada banyak asumsi. PLS memberikan penjelasan hubungan antar variabel serta mampu melakukan analisis-analisis dalam sekali pengujian. Tujuan PLS yaitu dapat menolong peneliti untuk menjelaskan ada atau tidak hubungan antar variabel. Peneliti menggunakan *Partial Least Square* karena penelitian ini merupakan variabel laten yang dapat diukur berdasarkan indikatornya sehingga peneliti dapat menganalisis dengan perhitungan yang terperinci (Husein, 2015).

Analisa *outer model*

Untuk model pengukuran, biasa disebut model bagian luar, menyatukan semua variabel indikator kepada variabel latennya. *Outer model* biasa disebut *outer ration* atau *measurement*

model artinya bagaimana setiap blok indikator berkaitan dengan variabel latennya. Ada beberapa perhitungan dalam analisa ini yaitu :

- a. *Convergent validity* ialah nilai *loading* aspek dari variabel laten kepada parameter-parameternya. Nilai yang diinginkan $>0,7$.
- b. *Discriminant validity* ialah nilai *crossloading* aspek yang berguna apakah konstruk mempunyai perbedaan yang layak. Caranya dengan membandingkan nilai konstruk yang tertuju harus lebih luas dengan nilai konstruk yang lain.
- c. *Composite reliability* ialah perhitungan andaikan reliabilitas $> 0,7$ oleh sebab itu nilai konstruk tersebut mempunyai nilai reliabilitas yang besar.
- d. *Average Variance Extracted* (AVE) ialah rataan varian yang sekurang-kurangnya sebesar 0,5.
- e. *Cronbach alpha* ialah pengukuran agar meyakinkan hasil *composite reliability* sebagai besaran sekurang-kurangnya ialah 0,6.

Analisa inner model

Inner model (*inner relation, structural model dan substantive theory*) mewujudkan sambungan antara variabel laten berlandaskan pada teori substantif. Model struktural dinilai dengan menggunakan *R-square* bagi variabel dependen dan uji t dengan signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural. Dalam mengukur model dengan PLS diawali dengan memandang *R-square* kepada setiap variabel laten dependen. Interpretasi sama dengan interpretasi pada regresi. Perputaran nilai *R-square* mampu diperlukan untuk memperhitungkan pengaruh variabel laten independen tertentu kepada variabel laten dependen apakah memiliki pengaruh substantif.

Pengujian hipotesis

Pengujian hipotesis bisa dilihat dari nilai t-statistik dan nilai probabilitas. Kepada pengujian hipotesis dengan menggunakan nilai statistik oleh sebab itu untuk alpha 5% nilai t-statistik yang dipakai ialah 1,96. Maka dari itu kriteria pendapatan atau penolakan hipotesis adalah H_a diterima dan H_0 ditolak saat t-statistik $> 1,96$. Sebab menolak atau menerima hipotesis memakai probabilitas maka H_a di terima jika nilai $p < 0,05$ (Husein, 2015).

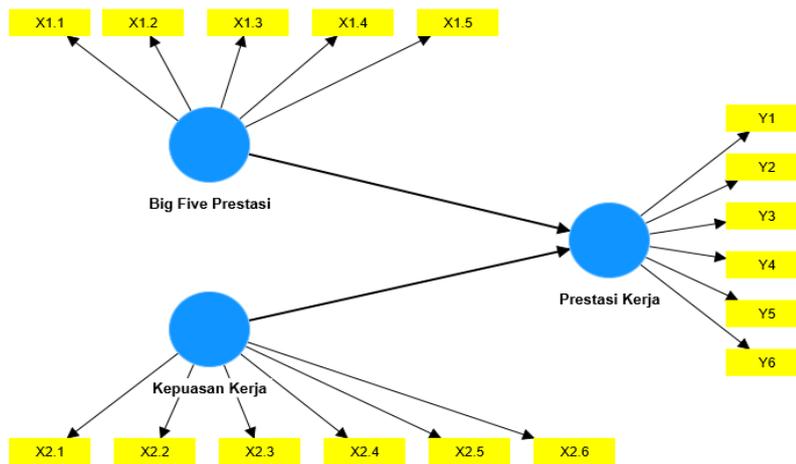
HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Analisis data dilakukan untuk mengetahui hubungan antar variabel pada penelitian yang dilakukan. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan aplikasi *software SmartPLS*. Pengukuran yang dilakukan terbagi menjadi dua yaitu pengujian model pengukuran atau *outer model* dan pengujian *model structural* atau *inner model*.

Uji Model Pengukuran (Outer Model)

Pengukuran data pada uji model pengukuran menggunakan analisis *Partial Least Square* (PLS). Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara instrumen *Big Five Personality* (X1) dan instrumen Kepuasan Kerja (X2) dengan Prestasi Kerja. Skema model PLS dengan *outer model* disajikan pada Gambar 1 sebagai berikut.



Gambar 1. Hasil Uji Model Pengukuran *Outer Model*

Uji Validitas

Convergent Validity

Convergent validity termasuk ke dalam pengujian validitas data yang digunakan pada penelitian. Suatu data dapat dinyatakan memenuhi nilai dari *convergent validity* apabila memiliki nilai *outer loading* lebih dari 0,7. Suatu data dikatakan tidak memenuhi nilai dari *convergent validity* jika memiliki nilai *outer loading* kurang dari 0,7. Hasil analisis nilai *outer loading* dari masing masing indikator disajikan pada tabel 1 sebagai berikut.

Tabel 1. Hasil Analisis Nilai *Outer Loading*

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

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Variabel Big Five Personality (X1)

Berdasarkan pada data tabel 1 diatas, dapat diketahui bahwa variable *big five personality* memiliki variasi angka outer model antara 0,815 hingga 0,916. Indikator X1.1 menunjukkan nilai *outer model* sebesar 0,815 dimana nilai ini bisa dikatakan baik dan dapat memenuhi syarat dari *convergent validity*, indikator X1.2 menunjukkan nilai *outer model* sebesar 0,837 dimana nilai ini bisa dikatakan baik dan dapat memenuhi syarat dari *convergent validity*, indikator X1.3 menunjukkan nilai *outer model* sebesar 0,916 dimana nilai ini bisa dikatakan baik dan dapat memenuhi syarat dari *convergent validity*, indikator X1.4 menunjukkan nilai *outer model* sebesar 0,827 dimana nilai ini bisa dikatakan baik dan dapat memenuhi syarat dari *convergent validity*, indikator X1.5 menunjukkan nilai *outer model* sebesar 0,823 dimana nilai ini bisa dikatakan baik dan dapat memenuhi syarat dari *convergent validity*. Dari hasil analisis data (X1) yang telah diuji, menunjukkan bahwa variable *big five personality* dengan lima pertanyaan telah terdistribusi secara valid dan telah memenuhi pengujian *convergent validity*.

Hasil analisis data (X1) yang telah diuji, membuktikan bahwa variable *big five personality* dengan kelima pertanyaan telah terdistribusi secara valid dan telah memenuhi pengujian *convergent validity*. Data pada kuesioner dapat dikatakan telah bisa dipahami oleh responden karena mempunyai nilai dari *outer loading* diatas 0,7.

Variabel Kepuasan Kerja (X2)

Berdasarkan data pada Tabel diatas, dapat diketahui bahwa variable disiplin kerja memiliki variasi angka outer model antara 0,739 hingga 0,869. Jabaran indikator X2.1 menunjukkan nilai *outer model* sebesar 0,868 nilai ini dapat dikatakan baik dan mampu memenuhi syarat dari *convergent validity*, indikator X2.2 menunjukkan nilai *outer model* sebesar 0,832 nilai ini dapat dikatakan baik dan mampu memenuhi syarat dari *convergent validity*, indikator X2.3 menunjukkan nilai *outer model* sebesar 0,808 dimana nilai ini bisa dikatakan baik dan mampu memenuhi syarat dari *convergent validity*, indikator X2.4 menunjukkan nilai *outer model* sebesar 0,739 dimana nilai ini dapat dikatakan baik dan mampu memenuhi syarat dari *convergent validity*, indikator X2.5 menunjukkan nilai *outer model* sebesar 0,869 dimana nilai ini dapat dikatakan baik dan mampu memenuhi syarat dari *convergent validity*, indikator X2.6 menunjukkan nilai *outer model* sebesar 0,794 dimana nilai ini bisa dikatakan baik dan mampu syarat dari *convergent validity*.

Variabel Prestasi Kerja (Y)

Berdasarkan data pada Tabel diatas, dapat diketahui bahwa variable prestasi kerja mempunyai variasi angka *outer model* antara 0,772 hingga 0,911. Indikator Y1 menunjukkan nilai *outer model* sebesar 0,888 dimana nilai ini dapat dikatakan baik dan mampu memenuhi syarat dari *convergent validity*, indikator Y2 menunjukkan nilai *outer model* sebesar 0,772 dimana nilai ini dapat dikatakan baik dan mampu memenuhi syarat dari *convergent validity*, indikator Y3 menunjukkan nilai *outer model* sebesar 0,764 dimana nilai ini dapat dikatakan baik dan mampu memenuhi syarat dari *convergent validity*; indikator Y4 menunjukkan nilai *outer model* sebesar 0,792 dimana nilai ini dapat dikatakan baik dan bisa memenuhi syarat dari *convergent validity*, jabaran soal kelima dengan kode Y5 menunjukkan nilai *outer model* sebesar 0,871 dimana nilai ini bisa dikatakan baik dan memenuhi syarat dari *convergent validity*, indikator Y6

menunjukkan nilai *outer model* sebesar 0,8911 dimana nilai ini dapat dikatakan baik dan mampu memenuhi syarat dari *convergent validity*.

Discriminant Validity

Discriminant validity merupakan bagian dari uji validitas yang dilakukan pada aplikasi *software SmartPLS*. Nilai dari *discriminant validity* bisa terpenuhi jika *Average Variance Extracted* (AVE) dari setiap variable menunjukkan angka lebih besar daripada 0,5. Jika nilai yang didapatkan lebih rendah daripada 0,5 maka data terindikasi terdapat permasalahan sehingga perlu dilakukan modifikasi. Hasil uji *Average Variance Extracted* (AVE) disajikan pada tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Analisis Nilai Discriminant Validity

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

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan data pada tabel 2 diatas, dapat diketahui bahwa variable *big five personality* (X1) menunjukkan angka *average variance extracted* (AVE) sebesar 0,713 yang menunjukkan bahwa variasi pengukuran variable *big five personality* X1.1 hingga X1.5 mampu memenuhi persyaratan dari *convergent validity* secara baik. Variabel kepuasan kerja (X2) menunjukkan bahwa angka *average variance extracted* (AVE) sebesar 0,672 yang menunjukkan bahwa variasi pengukuran variable kepuasan kerja X2.1 hingga X2.6 telah memenuhi persyaratan dari *convergent validity* secara baik. Variabel Prestasi Kerja (Y) menunjukkan bahwa angka *average variance extracted* (AVE) sebesar 0,697 yang menunjukkan bahwa variasi pengukuran variable prestasi kerja Y1 hingga Y6 telah memenuhi persyaratan dari *convergent validity* secara baik. Sehingga bisa disimpulkan bahwa dari ketiga variable yang dihasilkan bahwa variable *big five personality* (X1), variable kepuasan kerja (X2), dan prestasi kerja (Y) telah terdistribusi secara valid dan tidak mengalami permasalahan pada model yang diuji.

Uji Reabilitas

Cronbach alpha

Cronbach's alpha disebut juga dengan pengukuran batas bawah dari nilai reabilitas suatu indikator. Suatu indikator dapat dikatakan *reliable* (dapat diandalkan) jika indikator yang diperoleh lebih besar daripada 0,6. Jika data pada indikator menunjukkan angka dibawah 0,5, maka poin pertanyaan disebut juga sebagai not reliable atau tidak dapat diandalkan. Hasil analisis dari *cronbach's alpha* disajikan pada Tabel berikut.

Tabel 3. Hasil Analisis Cronbach's Alpha

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

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 3 diatas, dapat diketahui bahwa hasil dari uji *Cronbach's Alpha* pada indikator *big five personality* (X1) menunjukkan angka 0,899. Angka ini dapat dikategorikan lebih besar daripada 0,5 sehingga data *big five personality* (X1) dapat dikatakan *reliable* atau dapat diandalkan. Hasil uji *Cronbach's Alpha* pada indikator kepuasan kerja (X2) menunjukkan angka 0,901. Angka ini dapat dikategorikan lebih besar daripada 0,5 sehingga data dari kepuasan kerja (X2) dapat dikatakan *reliable* atau dapat diandalkan. Hasil dari uji *Cronbach's Alpha* pada indikator prestasi kerja (Y) menunjukkan angka 0,912. Angka ini dapat dikategorikan lebih besar daripada 0,5 sehingga data dari prestasi kerja (Y) dapat dikatakan *reliable* atau dapat diandalkan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *big five personality* (X1), variabel kepuasan kerja (X2), dan variabel prestasi kerja (Y) menunjukkan nilai diatas 0,60 sehingga dapat dikatakan bahwa semua variabel memiliki nilai reabilitas yang baik dan telah sesuai dengan batas dari nilai minimum yang diharapkan.

Composite Reability

Composite Reability disebut juga dengan pengukuran nilai sesungguhnya dari suatu reabilitas variabel. Perhitungan ini dipakai untuk melakukan estimasi pada konsistensi suatu internal konstruk dari data yang diuji. Indikator dapat dikatakan telah terdistribusi secara *reliable* jika angka menunjukkan nilai diatas 0,7. Jika nilai suatu indikator menunjukkan kurang dari 0,7 maka indikator tidak dapat terdistribusi secara *reliable*. Hasil analisis data dari *composite reability* pada penelitian disajikan pada tabel 4 sebagai berikut.

Tabel 4. Composite Reability

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

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4 diatas, hasil uji *composite reability* pada indikator *big five personality* (X1) memperoleh nilai 0,925. Angka ini sudah dapat dikatakan *reliable* karena angka menunjukkan lebih besar daripada 0,7. Hasil uji *composite reability* pada indikator kepuasan kerja (X2) memperoleh nilai 0,924. Angka ini sudah dapat dikatakan *reliable* karena angka menunjukkan lebih besar daripada 0,7. Hasil uji *composite reability* pada indikator prestasi kerja (Y) memperoleh nilai 0,932. Angka ini sudah dapat dikatakan *reliable* karena angka menunjukkan lebih besar daripada 0,7. Sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator *big*

five personalilty (X1), indikator kepuasan kerja (X2), dan indikator prestasi kerja (Y) telah memiliki reabilitas yang baik dan sudah sesuai dengan batas nilai minimum yang diinginkan.

Uji Model Struktural (*Inner Model*)

R-square

Pengujian nilai *r-square* dikategorikan ke dalam 3 penilaian yaitu kategori kuat dengan nilai 0,75, kategori moderat dengan nilai 0,50 dan kategori lemah dengan nilai 0,25. Hasil analisis data *R-square* pada penelitian tersaji pada table 5 sebagai berikut.

Tabel 5. *R-Square*

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

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan Tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai *R-square* adalah sebesar 0,823. Nilai ini tergolong ke dalam kategori kuat karena angka menunjukkan lebih besar daripada 0,75. Sehingga dapat dijelaskan bahwa *big five personality* dan kepuasan kerja mempengaruhi prestasi kerja sebesar 82,3%.

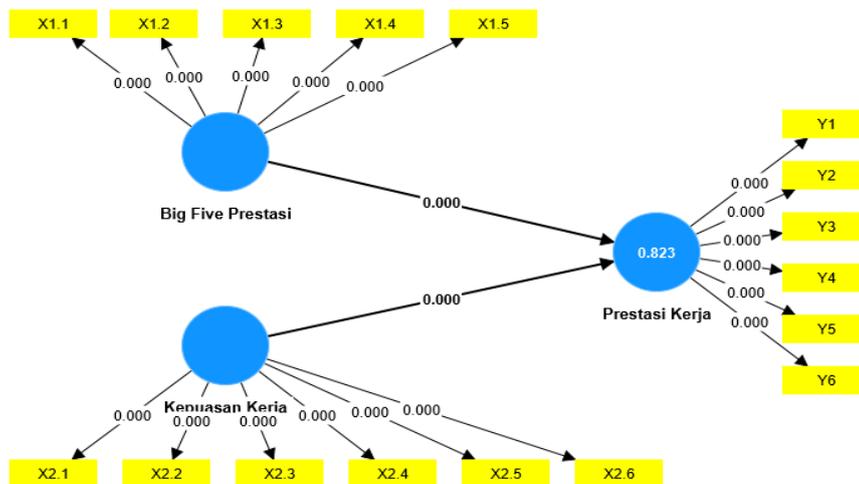
Hasil *bootstrapping*

Analisis *bootstrapping* bertujuan untuk melihat tingkat signifikansi dari hasil data apakah berpengaruh secara parsial ataukah tidak. Nilai P value yang menunjukkan angka lebih kecil daripada 0,05 mengindikasikan bahwa H_a dapat diterima dan H_0 ditolak dimana memiliki artian bahwa variabele eksogen dapat berpengaruh secara signifikan. Nilai p value yang menunjukkan angka lebih besar daripada 0,05 mengindikasikan bahwa H_a ditolak dan H_0 diterima dimana memiliki artian bahwa variable eksogen tidak berpengaruh secara signifikan. Hasil *bootstrapping* disajikan pada tabel berikut.

Tabel 6. Hasil *Bootstrapping*

	Original Sample	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
<i>Big Five Personality</i> (X1) → Prestasi Kerja (Y)	0,440	0,444	0,111	3,943	0,000
Kepuasan Kerja (X2) → Prestasi Kerja (Y)	0,513	0,506	0,108	4.759	0,000

Sumber: Data Primer diolah, 2024



Gambar 2. Diagram Hasil *Bootstrapping*

Berdasarkan data pada tabel 6 diatas, dapat disimpulkan bahwa pengaruh *big five personality* terhadap prestasi kerja pada nilai original sample bernilai positif sebesar 0,440 dengan nilai *t statistics* 3,943. Nilai *t statistics* yang lebih besar jika dibandingkan dengan 1,96 ($0,837 < 1,96$) mengindikasikan bahwa data dianggap signifikan. Nilai *p-value* menunjukkan angka 0,000 dimana angka ini lebih kecil jika dibandingkan dengan 0,05 ($0,403 > 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak dengan artian variable eksogen dapat berpengaruh secara signifikan.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pada nilai original sample bernilai positif sebesar 0,513 dengan nilai *t statistics* sebesar 4,579. Nilai *t statistics* yang lebih besar jika dibandingkan dengan 1,96 ($5,741 > 1,96$) mengindikasikan bahwa data dianggap signifikan. Nilai *p-value* menunjukkan angka 0,000 lebih kecil jika dibandingkan dengan 0,05 ($0,000 < 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak dengan artian bahwa variable eksogen berpengaruh secara signifikan.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis pada prinsipnya menggunakan nilai *t value* dalam proses pengolahan data. Hipotesis dinyatakan diterima jika memiliki nilai *t value* yang lebih besar daripada nilai *t table* sedangkan hipotesis dinyatakan ditolak jika nilai *t value* lebih kecil jika dibandingkan dengan *t table*. Hipotesis dianggap diterima jika nilai *t value* lebih besar daripada 1,64 (Jogiyanto, 2011). Pengujian hipotesis juga menggunakan pertimbangan nilai dari hasil pengujian *path coefficient*. Hasil analisis pengujian hipotesis disajikan pada tabel 8 sebagai berikut.

Tabel 8. Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Path		t-value	t-table	Keterangan
	dari-	ke-			
H ₁	X1	Y	3,943	1,67	Hipotesis diterima
H ₂	X2	Y	4,759	1,67	Hipotesis diterima

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 8 diatas, dapat diketahui bahwa hipotesis H₁ atau pengaruh *big five personality* (X1) terhadap prestasi kerja (Y) mendapatkan hasil t value sebesar 3,943. Hasil yang didapatkan terbukti lebih besar jika dibandingkan dengan nilai t-table yaitu sebesar 1,67 sehingga hipotesis yang dibuat diterima. Hipotesis H₂ atau pengaruh dari kepuasan kerja (X2) prestasi kerja (Y) mendapatkan hasil t value sebesar 4,759. Hasil yang didapatkan terbukti lebih besar jika dibandingkan dengan nilai t-table yaitu sebesar 1,67 sehingga hipotesis yang dibuat dinyatakan diterima.

Pembahasan

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

***Big five personality* berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.**

Hasil penelitian ini sudah sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Soepono & Srimulyani (2017) yang menyatakan bahwa *big five personality* berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja, pengaruh tersebut menunjukkan bahwa tipe kepribadian menjadi salah satu penentuan akan jenis pekerjaan yang lebih cocok untuk dikerjakan karena menyangkut rasa dan kenyamanan. Artinya jika pegawai memiliki sikap dan kepribadian yang baik, maka kinerja juga akan baik dan begitu juga sebaliknya, jika pegawai memiliki sikap dan kepribadian yang jelek maka sikap dan kepribadiannya akan jelek.

Kepuasan kerja dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Hasil penelitian ini sudah sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Andronicus *et al* (2021) dimana ia menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

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

1. *Big Five Personality* berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja pada Pegawai Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan (KSOP) Kelas II KotaBaru – Batulicin Kabupaten Tanah Bumbu.
2. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja

3. Big Five Personality dan Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja

Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, didapatkan beberapa saran yang dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya antara lain:

1. Bagi para peneliti yang akan melakukan penelitian selanjutnya diharapkan mampu membuat para responden tertarik mengisi kuesioner agar hasil keakuratan data yang didapatkan pun dapat tercipta dengan baik.
2. Bagi para peneliti yang akan melakukan penelitian di bidang yang sama diharapkan untuk meningkatkan peningkatan kualitas penelitian dengan memberikan variasi menambahkan variabel terikat maupun variabel bebas dengan harapan dapat memberikan wawasan baru yang dapat berguna untuk melengkapi penelitian yang sudah ada.

DAFTAR PUSTAKA

- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 46–60.
- Babar, M., & Tahir, M. (2020). The effects of big five personality traits on employee job performance among university lecturers in Peshawar City. *International Journal of Management & Entrepreneurship Research*, 2(1), 43–50. <https://doi.org/10.51594/ijmer.v2i1.110>
- Darmawan, D. (2017). The effect of the big five personality on job performance. *Jurnal Global*, 02(01).
- Davidescu, A. A. M., Apostu, S. A., Paul, A., & Casuneanu, I. (2020). Work flexibility, job satisfaction, and job performance among romanian employees-implications for sustainable human resource management. *Sustainability (Switzerland)*, 12(15). <https://doi.org/10.3390/su12156086>
- Dirja, I. K., & Razak, I. (2020). Pengaruh mutasi, promosi jabatan dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pegawai kementerian sosial Republik Indonesia. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 8(3), 1–11. <https://doi.org/10.35137/jmbk.v8i3.470>
- Dumondor, R. V. N., Tumbuan, W. J. F. A., & Taroreh, R. N. (2022). Analisis Pengaruh Konflik, Kecerdasan Emosional dan Tipe Kepribadian Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan Pemerintahan Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal Ilmu Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi*, 9(2), 450–463.
- Haeruddin, M. I. M., Agung Widhi Kurniawan, Abdi Akbar, & Muhammad Yushar Mustafa. (2021). Pengaruh faktor motivasi internal dan eksternal terhadap prestasi kerja karyawan: sebuah studi kuantitatif. *Jurnal E-Bis (Ekonomi-Bisnis)*, 5(1), 260–277. <https://doi.org/10.37339/e-bis.v5i1.534>
- Hasibuan, M. S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Herlina. (2017). Pengaruh prestasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. retail Bandung. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 8228(2), 1–10.
- Husein, A. S. (2015). *Penelitian Bisnis dan Manajemen Menggunakan Partial Least Square (PLS) dengan smartPLS 3.0*.
- Indrawan, M. I. (2017). Pengaruh etika kerja, pengalaman kerja dan budaya kerja terhadap prestasi kerja pegawai Kecamatan Binjai Selatan. *Journal Abdi Ilmu*, 10(2), 1851–1858.
- Mangngi, R. F., Fanggalda, R. E., & Nursiani, N. P. (2018). Pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (PERSERO) cabang Kupang. *Journal of*

- Management*, 7(2), 207–224.
- Mojambo, G. A., Tulung, J. E., & Saerang, R. T. (2020). The Influence of Top Management Team (TMT) Characteristics Toward Indonesian Banks Financial Performance During the Digital Era (2014-2018). *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*., 7(1).
- Nasyroh, M., & Wikansari, R. (2017). Hubungan Antara Kepribadian (Big Five Personality Model) Dengan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ecopsy*, 4(1), 10. <https://doi.org/10.20527/ecopsy.v4i1.3410>
- Nurba, I., Dilla, A. M., & S.P.Dipoatmodjo, T. (2021). Pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan bagian pengolahan dan teknik pada ptp. nusanara XIV (PERSERO) pabrik gula camming Kabupaten Bone. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 3(2), 6.
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2017). The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador hotels and resorts, Indonesia. *International Journal of Law and Management*, 59(6), 1337–1358. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-10-2016-0085>
- Porotu'o, A., Kairupan, B., & Wahongan, G. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Sikap Profesi Terhadap Kinerja Perawat Di Pelayanan Rawat Inap Rumah Sakit Umum GMIM Pancaran Kasih Manado Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*., 8(2). doi:<https://doi.org/10.35794/jmbi.v8i2.32936>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*, Seventeenth Edition, Global Edition. *Pearson Education Limited*, 747.
- Santi, K. (2020). Pengaruh big five personality dengan kejadian burnout pada mahasiswa pendidikan kedokteran. In *JIMKI: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Kedokteran Indonesia* (Vol. 8, Issue 1, pp. 64–70). <https://doi.org/10.53366/jimki.v8i1.39>
- Sari, W., Suryanti, S., Selly, S., Sari, C. T., Christine, C., & Gozali, K. (2021). Kompetensi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja fisik sebagai determinan kinerja karyawan. *Jurnal Riset Dan Aplikasi: Akuntansi Dan Manajemen*, 5(1), 83–92. <https://doi.org/10.33795/jraam.v5i1.008>
- Simanullang, T. (2021). Pengaruh tipe kepribadian the big five model personality terhadap kinerja aparatur sipil negara (kajian studi literatur manajemen keuangan). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(2), 747–753. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i2.634>
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitataif dan R&B* (Alfabeta).
- Syarief, F., Kurniawan, A., Widodo, Z. D., Nugroho, Rimayanti, H., Siregar, E., Isabella, A. A., Fitriani, Kairupan, D. J. I., Zufri Hasrudy Siregar, Yuhanin Zamrodah, M. J., & I Wayan Gede Suarjana, S. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. www.penerbitwidina.com.
- Tulung, J. E. (2010). Global Determinants of Entry Mode Choice. *Journal of Indonesian Economy and Business*, 25(2), 155-169.
- Yakup, Y. (2017). Pengaruh Keterlibatan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Perisai : Islamic Banking and Finance Journal*, 1(3), 273–290. <https://doi.org/10.21070/perisai.v1i3.1112>