

The Influence of Skills and Personality Characteristics on Employee Performance at the West Sulawesi Provincial Manpower Office

Musdalifah^{1*}, Andi Indra Martini², Muh Rezky Naim³

^{1,2,3*} Universitas Muhammadiyah Mamuju Indonesia

ARTICLE INFO



ISSN: 2620-6196
Vol. 8 Issue 1 (2025)

Article history:

Received - 12 February 2025

Revised - 15 Maret 2025

Accepted - 07 July 2025

Email Correspondence:

musdalifah1603@gmail.com

ecce.aim79@gmail.com

rezkynaim@gmail.com

Keywords:

skills, personality characteristics, and employee performance

ABSTRAK

This study was conducted with the aim of determining the effect of skills and personality characteristics on employee performance at the West Sulawesi Provincial Manpower Office. The research method used was quantitative with primary data collected using questionnaires. The respondents in this study were all civil servants working at the West Sulawesi Provincial Manpower Office, and the sample was selected using purposive sampling. The sample size was determined to be 84 respondents. The formulas used in this study were multiple linear regression, validity test, reliability test, t-test, F-test, and coefficient of determination (R²) test.

The results showed that skills had a significant partial effect on employee performance. Personality characteristics also had a significant partial effect on employee performance. Simultaneously, skills and personality characteristics significantly affect employee performance, with a contribution of 42.2%. These findings indicate that although skills and personality characteristics have been proven to contribute to improving employee performance, there are still other factors that also play an important role but have not been revealed in this study.

PENDAHULUAN

Kinerja merupakan hasil kerja dilihat dari mutu dan jumlah yang mampu dicapai pegawai saat bekerja sejalan dengan tugas dan fungsi yang diamanahkan organisasi kepadanya, (Mangkunegara dalam Fitriani 2022:9). Dalam upaya menghasilkan kinerja yang baik ada beberapa faktor yang melandasinya, Budiasa (2021:15) menyatakan faktor yang mempengaruhi kinerja meliputi faktor individual (kemampuan, keahlian dan latar belakang demografi), faktor psikologis (persepsi, attitude, Karakteristik Kepribadian, pembelajaran dan motivasi) dan faktor organisasi (sumber daya, kepemimpinan, penghargaan dan job design).

Saat ini dalam dunia pemerintahan ditekankan pegawai bekerja berbasis kinerja dengan menggunakan standar pengukuran sasaran kerja yang dinilai secara kompetitif melalui sistem penilaian kinerja, Artinya pengukuran kinerja dilakukan pemerintah dengan tujuan mengevaluasi program kebijakan untuk menghasilkan formulasi birokrasi pemerintahan yang baik agar tujuan dapat dicapai dengan maksimal.

Dalam upaya peningkatan kinerja pegawai akan muncul berbagai macam tantangan serta permasalahan, sehingga organisasi harus mampu mendesain pemberdayaan pegawai yang didasarkan atas efektifitas dan efisiensi agar mampu mencapai target pekerjaan Yuliani dkk, (2021:408). Olehnya itu organisasi perlu melakukan berbagai strategi untuk memotivasi pegawai dengan memaksimalkan potensi yang ada sebagai langkah optimalisasi kinerja pegawai.

Menurut Adhari dalam Milala (2022:8) “mengatakan bahwa kinerja adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama

periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut”. Kinerja merupakan hasil dari suatu pekerjaan yang telah diberikan kepada seorang pegawai, sebagai tugas dan tanggung jawab yang harus dikerjakan. Seorang pegawai akan menghasilkan kinerja yang baik apabila, memiliki kualitas kerja yang baik dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan. Namun, kinerja seorang pegawai akan turun apabila tidak mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dengan baik yang telah diberikan kepadanya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi dengan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk melakukan pengembangan diri melalui peningkatan keterampilan. Menurut Lengkong dkk, (2019:283) “keterampilan adalah kemampuan menggunakan akal, pikiran, gagasan, ide, dan kreatifitas dalam mengerjakan, mengubah, maupun membuat sesuatu menjadi lebih bermakna sehingga menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan tersebut”. Keterampilan ini merupakan bekal seseorang untuk menjalani pekerjaan atau profesinya sehingga memudahkan ia dalam menyelesaikan pekerjaannya. Keterampilan yang kompeten perlu dimiliki oleh setiap pegawai dalam rangka menunjang pengembangan karir dimasa yang akan datang, karena organisasi pasti mengutamakan keterampilan yang dimiliki dalam menentukan kenaikan karir pegawainya. Selain itu pegawai di tuntut untuk mampu menyelesaikan pekerjaan berdasarkan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi sebelumnya.

Faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja adalah kepribadian. Menurut Irwansyah, dkk (2021:48), “Kepribadian atau Karakteristik Kepribadian merupakan keseluruhan cara seorang individu dalam bereaksi dan berinteraksi dengan individu lain di lingkungan baik di lingkungan organisasi ataupun di lingkungan masyarakat”. Kepribadian seseorang menentukan persepsinya dalam menghadapi pekerjaan seperti stress dan tekanan yang dihadapi saat bekerja sehingga berpengaruh pada seberapa efektif pekerjaan tersebut dapat dikerjakan dan diselesaikan. Hal tersebut dibuktikan oleh penelitian empiris yang dilakukan oleh Fauzan (2022:116) bahwa “kepribadian berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan efektivitas kerja sebagai indikator dimana pegawai mengerjakan pekerjaan dengan maksimal dan menggunakan alat/fasilitas dengan optimal dalam menyelesaikan pekerjaan akan mendukung efektivitas kerja dan kinerja yang diperoleh”.

Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sulawesi Barat adalah dinas yang memiliki kewenangan dibidang pembinaan dan penempatan tenaga kerja juga perlindungan tenaga kerja pada Wilayah Provinsi Sulawesi Barat. Tugas utama Dinas Tenaga Kerja adalah sebagai instansi pemerintah bidang tenaga kerja dan transmigrasi pada daerah wilayah kerjanya. Untuk fungsi dari Dinas Tenaga Kerja diantaranya merumuskan kebijakan ketenaga kerjaan dan transmigrasi, pelaksana kebijakan tenaga kerja dan transmigrasi, administrasi ketenaga kerjaan, pengawasan tenaga kerja dan transmigrasi, pelaporan dan evaluasi bidang tenaga kerja dan transmigrasi.

Terkait dengan tugas dan fungsinya, maka Dinas Tenaga Kerja daerah ini memiliki beberapa wewenang perizinan seperti Izin Mempekerjakan Tenaga Asing (IMTA), Izin Operasional Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh, Kartu dan Izin Ketenagakerjaan, Izin kerja, hingga Izin Lembaga Pelatihan Kerja (LPK).

Fenomena yang didapatkan pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sulawesi Barat, kurang maksimalnya pegawai dalam menyelesaikan tugas seperti masih banyaknya pegawai yang belum bisa mengoperasikan komputer dengan baik yang menunjang dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga masih meminta bantuan pegawai lain. Tentunya hal ini akan mempengaruhi kinerja pegawai, karena teknologi sejatinya untuk memudahkan dan membuat pekerja lebih efektif dan efisien. Selanjutnya sejumlah pegawai yang kurang efektif dalam bekerja seperti dalam pelaksanaan tugasnya masih sering melakukan kesalahan, sering terlambat datang kantor hingga tidak berada di kantor saat jam kerja yang menyebabkan kurang maksimalnya kinerja pegawai. Selain itu kadang terjadi miss komunikasi diantara pegawai yang menghambat kinerja sama diantara pegawai.

Kondisi tersebut disinyalir karena kurangnya kepribadian pegawai yang terkait kurangnya tanggung jawab dan motivasi dalam diri untuk mengerjakan pekerjaannya, pegawai kurang mampu mengelola emosi dalam situasi tertentu sehingga menghambat penyelesaian tugas dengan baik hingga kurang mampu bersosialisasi dengan baik kepada rekan sejawatnya.

Metode Penelitian

Penelitian ini terlaksana di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sulawesi Barat, Kompleks Gubernur Jalan Abdul Malik Pattana Endeng, Simboro, Kecamatan Simboro dan Kepulauan, Kabupaten Mamuju, Sulawesi Barat. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk menganalisis pengaruh Keterampilan dan Karakteristik Kepribadian berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sulawesi Barat. Menurut Hardani, dkk (2020:361), “Populasi merupakan keseluruhan objek penelitian yang terdiri dari manusia, benda- benda, hewan, tumbuh-tumbuhan, gejala-gejala, nilai tes atau peristiwa sebagai sumber data yang memiliki karakteristik tertentu di dalam suatu penelitian”. Menurut Hardani, dkk (2020:361), “Sampel merupakan sebagian anggota populasi yang diambil dengan menggunakan teknik pengambilan sampling”. Teknik penentuan sampel digunakan penelitian ini menggunakan probability sampling atau memberi kesempatan sama kepada seluruh populasi, sementara itu pendekatan yang digunakan sampling total, Sampling total menurut Sugiyono (2019:134), “adalah teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota”. Maka dalam penelitian ini ditentukan dengan jumlah sampel penelitian ini sebanyak 84 pegawai yang bekerja pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sulawesi Barat. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, analisis dokumen, dan pembagian kuesioner.

Data yang telah dikumpulkan harus melalui tahapan pengujian kualitas instrumen penelitian yakni uji validitas dan uji reliabilitas untuk melihat keefektivitan dan konsistensi item kuesioner yang dipergunakan sebagai alat ukur. Setelah dinyatakan berkualitas, dapat dilakukan pengujian selanjutnya yakni pengujian melalui analisis regresi linear berganda dan pengujian hipotesis untuk menguji hipotesis penelitian menggunakan alat uji t (Parsial), uji F (Simultan) dan uji koefisien determinasi (R^2).

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Tahap yang dilakukan adalah pengujian instrument data kuesioner yang telah dikumpulkan. Instrumen kuesioner dinyatakan baik dan layak jika instrumen memenuhi kriteria utama yakni valid.

Table 1. Hasil Pengujian Validitas Data Instrumen Penelitian

Variabel	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}
Keterampilan	P-X1.1	0,656	0,215
	P-X1.2	0,715	
	P-X1.3	0,798	
	P-X1.4	0,615	
	P-X1.5	0,665	
	P-X1.6	0,651	
Karakteristik Kepribadian	P-X2.1	0,775	0,215
	P-X2.2	0,804	
	P-X2.3	0,793	
	P-X2.4	0,816	
	P-X2.5	0,800	
	P-X2.6	0,795	
Kinerja	P-Y.1	0,728	0,195
	P-Y.2	0,884	
	P-Y.3	0,808	
	P-Y.4	0,837	
	P-Y.5	0,752	
	P-Y.6	0,886	

Sumber: Data primer setelah analisis, 2025

Dari tabel 1 di atas, menunjukkan temuan pengujian validitas instrumen penelitian pada masing-masing item pernyataan untuk variable Keterampilan, Karakteristik Kepribadian dan Kinerja, merefleksikan nilai rhitung lebih tinggi daripada perolehan rtabel (0,195) ini diinterpretasikan seluruh pernyataan penelitian dianggap valid, karena mampu menjelaskan kesesuaiakn variabel yang diukur dengan tepat. Dengan demikian, data pada riset ini memenuhi prasarat validitas dan dapat dilanjutkan ke tahap pengujian reliabilitas.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas merupakan metode untuk menilai sejauh mana instrumen penelitian mampu menghasilkan data yang konsisten dan akurat, tujuannya adalah memastikan pernyataan variabel yang digunakan memiliki kehandalan, kestabilan, tingkat kepastian yang tinggi, serta konsistensi, artinya instrumen tersebut dapat memberikan hasil konsisten meski digunakan berulang kali, diukur siapapun, atau menggunakan alat analisis berbeda hasilnya relatif konsisten (Ismail & Ilyas, 2023:294). Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan Cronbac'h Alpha dengan *Standard Cronbac'h Alpha* (0,60), sesuai dengan kriteria berikut:

Ketika Cronbac'h Alpha > 0,60 = dianggap Reliabel

Ketika Cronbac'h Alpha < 0,60 = dianggap Tidak Reliabel

Table 2. Hasil Pengujian Reliabilitas Data Instrumen Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	Standard
Keterampilan	0,767	0,60
Karakteristik Kepribadian	0,882	
Kinerja	0,900	

Sumber: Data primer setelah analisis, 2025.

Berdasarkan Tabel 2, dapat disimpulkan semua variabel penelitian ini memperoleh nilai cronbach's alpha lebih besar dibandingkan nilai standard cronbach's alpha (0,60). Dengan rincian sebesar 0,767 untuk variabel Keterampilan, 0,882 untuk variabel Karakteristik Kepribadian, serta 0,900 untuk variabel Kinerja. Hasil analisis pengujian tersebut menunjukkan bahwa data instrumen yang digunakan memiliki tingkat konsistensi yang baik dan handal. Dengan demikian, seluruh instrumen dinyatakan reliabel, sehingga data yang layak dan dapat digunakan untuk proses analisis data.

Hasil Uji Regresi

Sudaryono (2023:273) mengungkapkan “regresi linear berganda digunakan untuk menguji hubungan linear antara beberapa variabel independen dengan satu variabel dependen. Melalui analisis ini, dilihat sejauh mana prediktor variabel berkontribusi dalam menjelaskan variabel dependent. Model persamaan regresi linear berganda dinyatakan sebagai berikut: $Y = \alpha + B_1 X_1 + B_2 X_2 + e$

Table 3. Hasil Pengujian Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.886	2.706		1.806	.075
	Keterampilan	.391	.112	.340	3.503	.001
	Karakteristik Kepribadian	.421	.099	.411	4.234	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data primer setelah analisis, 2025

Memperoleh model persamaan regresi berikut:

$$Y = 4,886 + 0,391(X_1) + 0,421(X_2) + e$$

Nilai konstanta (α) sebesar 5,199 menunjukkan bahwa apabila variabel Keterampilan, Karakteristik Kepribadian tidak memberi kontribusi pengaruh atau bernilai nol, maka nilai Kinerja pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sulawesi Barat diprediksi nilainya mencapai sebesar 4,886.

Nilai koefisien regresi variabel Keterampilan (X_1) sebesar 0,391 menunjukkan adanya hubungan positif terhadap Kinerja. Artinya, semakin baik Keterampilan yang diterapkan, diprediksi akan meningkatkan Kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sulawesi Barat sebesar 0,391, dengan asumsi variabel lain dalam model berada dalam keadaan konstan atau bernilai nol.

Nilai koefisien regresi variabel Karakteristik Kepribadian (X_2) sebesar 0,421 menunjukkan adanya hubungan positif terhadap Kinerja pegawai. Artinya, semakin baik pada Karakteristik Kepribadian yang diimplementasikan, diprediksi akan meningkatkan kecenderungan terjadi Kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sulawesi Barat sebesar 0,421, dengan asumsi variabel lain dalam model berada dalam keadaan konstan atau bernilai nol.

Uji Hipotesis

Hasil Uji-t

Sudaryono (2023:289) menyatakan “Uji statistik t digunakan dengan tujuan untuk menilai kapasitas prediktor variabel secara individu dalam mendeskripsikan dependent variabel”. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai thitung dengan ttabel, serta membandingkan nilai signifikansi dengan nilai kritis p-value yang bernilai 0,05.

Table 4. Hasil Uji t (Uji Parial)

Coefficients ^a				
Model		t _{hitung}	t _{tabel}	Sig.
X ₁	Keterampilan	3,504	1,990	0,001
X ₂	Karakteristik Kepribadian	4,234	1,990	0,000
a. Dependent Variable: Kinerja				

Sumber: Data primer setelah analisis, 2025

Berdasarkan analisis coefficients pada tabel 4, hasil analisis data secara parsial diperoleh untuk variabel Keterampilan, nilai thitung (3,504) > ttabel (1,990), yang mengidentifikasi adanya pengaruh antara Keterampilan terhadap Kinerja. Selanjutnya, nilai Signifikasi (0,001) < p-value (0,05) yang bermakna hubungannya signifikan secara statistik. Hasil pengujian ini dideskripsikan bahwa “Keterampilan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sulawesi Barat” Artinya hipotesis pertama yang diajukan terbukti dan disimpulkan Diterima.

Berdasarkan analisis coefficients pada tabel 4, hasil analisis data secara parsial diperoleh untuk variabel Karakteristik Kepribadian nilai thitung (4,234) > ttabel (1,990), yang mengidentifikasi adanya pengaruh antara Karakteristik Kepribadian terhadap Kinerja pegawai. selanjutnya, nilai signifikasi (0,000) < p-value (0,05), yang bermakna hubungannya signifikan secara statistik. Hasil pengujian ini dideskripsikan bahwa “Karakteristik Kepribadian berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sulawesi Barat” Artinya hipotesis kedua yang diajukan terbukti dan disimpulkan Diterima.

Hasil Uji-F

Sudaryono (2023:291) menyatakan “pengujian statistik F dilakukan dengan tujuan untuk mengevaluasi kemampuan prediktor variabel secara serempak/simultan dalam mendeskripsikan dependent variabel”. Pengujiannya dilakukan dengan membandingkan nilai Fhitung dengan nilai Ftabel, serta membandingkan nilai signifikansi dengan nilai kritis p-value yang bernilai 0,05.

Table 5. Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.

1	Regression	202.095	2	101.048	29.528	.000 ^b
	Residual	277.190	81	3.422		
	Total	479.286	83			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Karakteristik Kepribadian, Keterampilan						

Sumber: Data primer setelah dianalisis, 2025.

Berdasarkan Analisis of Variance tabel 5, hasil analisis data secara simultan diperoleh nilai Fhitung (29,524) > Ftabel (3,109) yang mengidentifikasi secara serempak Keterampilan, dan Karakteristik Kepribadian memiliki pengaruh terhadap Kinerja pegawai. Selanjutnya, nilai Signifikasi (0,000) < p-value (0,05) yang bermakna hubungannya signifikan secara statistik. Hasil pengujian ini dideskripsikan bahwa “Keterampilan dan Karakteristik Kepribadian berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sulawesi Barat” Artinya hipotesis ketiga yang diajukan terbukti dan disimpulkan Diterima.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Menurut Sudaryono (2023:303) menegaskan analisis koefisien determinasi digunakan untuk menguji besaran proporsi kontribusi predictors variabel terhadap dependen variabel. Dengan interval interpretasi adalah jika nilainya 0,000–0,199 (Sangat Lemah), 0,200–0,399 (Lemah), 0,400–0,599 (Sedang), 0,600–0,849 (Kuat), Dan 0,800–1,000 (Sangat Kuat). Secara praktis hasil analisis koefisien determinasi merujuk pada hasil output SPSS Model Summary kolom R Square.

Table 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi
Hasil Analisis Pengujian Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.649 ^a	.422	.407	1.84989
a. Predictors: (Constant), Karakteristik Kepribadian, Keterampilan				

Sumber: Data primer setelah dianalisis peneliti, 2025

Berdasarkan analisis Model Summary yang disajikan Tabel 6, diperoleh nilai R Square sebesar 0,422, yang berarti bahwa Keterampilan dan Karakteristik Kepribadian, mampu menjelaskan 42,2% variasi dalam Kinerja pegawai. Persentase ini termasuk dalam kategori sedang, karena berada dalam interval 0,400–0,599. Sementara itu, sisanya sebesar 57,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian, temuan ini merefleksikan bahwa kombinasi kedua variabel independen yang diteliti memiliki kontribusi yang sedang dan substansial terhadap Kinerja kinerja pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sulawesi Barat.

Pembahasan

Pengaruh Keterampilan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengolahan data melalui uji parsial diketahui bahwa “Keterampilan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sulawesi Barat” Hal ini dibuktikan melalui hasil uji statistik t, dimana perolehan nilai thitung 3,503 yang lebih besar dibandingkan nilai ttabel 1,990, serta nilai signifikansi 0,001 yang berada di bawah ambang batas p-value 0,05. Temuan ini menandakan bahwa keterampilan yang dimiliki pegawai memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sulawesi Barat. Dengan kata lain, semakin tinggi keterampilan yang dimiliki, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Hal ini menunjukkan bahwa keterampilan merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan dan ditingkatkan dalam rangka mendorong efektivitas serta produktivitas kerja pegawai di lingkungan instansi tersebut.

Temuan penelitian ini konsisten dengan studi empiris sebelumnya, Fitria & Adji (2023), Mongilala, dkk (2022), dan Desi & Liantifa (2023) menyatakan keterampilan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai. Semakin baik Keterampilan yang dibangun organisasi semakin besar peluang terjadinya peningkatan Kinerja pegawai.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa keterampilan merupakan salah satu faktor yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Artinya, apabila keterampilan pegawai terus dikembangkan melalui pelatihan, pengalaman kerja, maupun penguasaan teknologi, maka kualitas kinerja yang dihasilkan akan semakin optimal. Keterampilan tidak hanya mendukung efektivitas dalam penyelesaian tugas, tetapi juga mendorong efisiensi, ketepatan, serta produktivitas kerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sulawesi Barat.

Pengaruh Karakteristik Kepribadian Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengolahan data melalui uji parsial menunjukkan “Karakteristik Kepribadian berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sulawesi Barat.” Hal ini dibuktikan melalui hasil uji statistik t, dimana perolehan nilai thitung 4,234 yang lebih besar dibandingkan nilai ttabel 1,990, serta nilai signifikansi 0,000 berada di bawah batas p-value 0,05. Temuan ini mengindikasikan Karakteristik Kepribadian memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sulawesi Barat. Dengan kata lain, semakin baik karakteristik kepribadian yang dimiliki seorang pegawai, seperti kedisiplinan, tanggung jawab, kejujuran, kerjasama, serta kemampuan beradaptasi, maka semakin tinggi pula kualitas kinerja yang ditunjukkan. Hal ini menegaskan bahwa kepribadian bukan hanya aspek individual, tetapi juga menjadi faktor penting yang berpengaruh terhadap efektivitas pelayanan dan pencapaian tujuan organisasi.

Temuan ini konsisten dengan kajian empiris sebelumnya oleh beberapa peneliti terdahulu. Khairunnisah & Mukhlis (2023), Desi & Liantifa (2023) dan Sulistari dkk (2023), membuktikan Karakteristik Kepribadian dapat menciptakan kepuasan kerja yang akhirnya membentuk persepsi positif terhadap kecenderungan memiliki kinerja pegawai.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Karakteristik Kepribadian merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai. Karakteristik kepribadian yang positif, seperti disiplin, tanggung jawab, integritas, kemampuan bekerja sama, serta sikap proaktif, mampu mendorong peningkatan kualitas kerja, efektivitas pelaksanaan tugas, dan pencapaian target organisasi pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sulawesi Barat.

Pengaruh Keterampilan Dan Karakteristik Kepribadian Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengolahan data melalui uji simultan menunjukkan bahwa “Keterampilan dan Karakteristik Kepribadian berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sulawesi Barat.” Hal ini dibuktikan melalui analisis statistik F yang menunjukkan perolehan nilai Fhitung 29,528 lebih besar dibandingkan nilai Ftabel 3,109, serta nilai signifikansi 0,000 yang berada dibawah ambang batas p-value 0,05. Dengan demikian, hasil ini mengindikasikan bahwa kedua prediktor variabel tersebut secara serempak memberikan kontribusi nyata dalam membentuk kecenderungan pegawai untuk meningkatkan Kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sulawesi Barat.

Secara konseptual, temuan ini mempertegas bahwa Keterampilan dan Karakteristik Kepribadian merupakan faktor-faktor yang saling melengkapi dan saling mendukung dalam mempengaruhi Kinerja. Dimana Keterampilan berperan sebagai bekal kemampuan teknis dan kompetensi yang memungkinkan pegawai menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien, sedangkan karakteristik kepribadian berperan sebagai faktor pengarah dalam membentuk sikap, perilaku, serta etos kerja pegawai. Kombinasi keduanya menjadikan pegawai tidak hanya cakap secara teknis, tetapi juga memiliki integritas, tanggung jawab, dan kemampuan interpersonal yang baik, sehingga kinerja yang dihasilkan lebih optimal dan berkelanjutan.

Hasil analisis koefisien determinasi juga memperkuat temuan ini, di mana kedua prediktor variabel mampu menjelaskan sebesar 42,2% variasi yang terjadi pada variabel Kinerja. Persentase ini menunjukkan bahwa model penelitian memiliki tingkat kontribusi yang sedang dalam memprediksi Kinerja pegawai. Dengan demikian, temuan ini mencerminkan bahwa kombinasi keterampilan dan karakteristik kepribadian merupakan determinan penting yang secara bersama-sama mampu memengaruhi kinerja pegawai. Meskipun kontribusinya sebesar 42,2% tergolong pada kategori

sedang, hasil ini menunjukkan bahwa aspek kemampuan teknis (hard skill) dan kepribadian (soft skill) menjadi fondasi utama dalam meningkatkan efektivitas kerja. Sementara itu, sisanya sebesar 57,8% variasi kinerja dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini, seperti motivasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi, yang juga perlu mendapat perhatian dalam penelitian lanjutan maupun praktik manajemen sumber daya manusia.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan literatur yang relevan, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut, “Keterampilan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sulawesi Barat” Terbukti dari nilai thitung $3,503 > t_{tabel} 1,992$, dan nilai sig. $0,001 < p\text{-value } 0,05$. Disimpulkan hipotesis pertama Di Terima. “Karakteristik Kepribadian berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sulawesi Barat” Terbukti dari nilai thitung $4,234 > t_{tabel} 1,992$, dan nilai sig. $0,000 < p\text{-value } 0,05$. Disimpulkan hipotesis kedua Di Terima. Terbukti bahwa “Keterampilan dan Karakteristik Kepribadian berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sulawesi Barat. Terbukti dari nilai Fhitung $29,528 > F_{tabel} 3,117$. dan nilai sig. $0,000 < p\text{-value } 0,05$. Disimpulkan hipotesis ketiga yang diajukan Di Terima.

Saran

Berdasarkan temuan dan kesimpulan penelitian yang dikemukakan, peneliti memberikan beberapa saran yang dapat dijadikan pertimbangan bagi pihak terkait, sekaligus sebagai rujukan penelitian di masa mendatang.

1. Bagi Instansi (Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sulawesi Barat)
Disarankan untuk memberikan pelatihan berkelanjutan guna meningkatkan keterampilan teknis dan non-teknis pegawai, sehingga mampu mendukung pelaksanaan tugas yang lebih efektif. Perlu adanya sistem manajemen kinerja yang menilai bukan hanya hasil kerja, tetapi juga aspek kepribadian seperti tanggung jawab, kedisiplinan, serta kerja sama tim. Mendorong budaya kerja yang adaptif dan inovatif agar potensi kepribadian pegawai dapat berkembang optimal dalam mendukung kinerja organisasi.
2. Bagi Pegawai
Pegawai diharapkan terus mengembangkan keterampilan sesuai dengan tuntutan pekerjaan, baik melalui pendidikan formal, pelatihan, maupun pembelajaran mandiri. Pegawai perlu meningkatkan kesadaran akan pentingnya karakteristik kepribadian positif, seperti integritas, kepercayaan diri, dan empati dalam berinteraksi, karena hal ini berpengaruh langsung terhadap kualitas kinerja.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya
Dapat menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, atau kepuasan kerja untuk mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai. Penelitian selanjutnya dapat memperluas objek penelitian pada instansi pemerintahan lain atau sektor swasta untuk membandingkan pengaruh keterampilan dan karakteristik kepribadian terhadap kinerja. Disarankan menggunakan metode penelitian campuran (mixed methods) agar hasil yang diperoleh lebih mendalam, baik secara kuantitatif maupun kualitatif

Referensi :

- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia* (N. K. Suryani (ed.); Issue July). CV. Pena Persada.
- Desi, D. E., & Liantifa, M. (2023). Pengaruh Keterampilan Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kota Sungai Penuh. *Jurnal EMT KITA*, 7(1), 260-270.
- Fauzan, A. (2022). Pengaruh Kepribadian Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kelurahan Di Lingkungan Kecamatan Bogor Utama. Universitas Pakuan Bogor.

- Fitria, V., & Adji, W. H. (2023). Pengaruh Keterampilan Kerja Dan Pengetahuan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Bandung. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(5), 6661-6673.
- Fitriani, S. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Beban Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Bank Dki Cabang Juanda) (Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta).
- Ghozali, I. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10. Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Haerati, Ferils, M and Adinugroho, I, (2023) "Pengaruh kepemimpinan dan kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai," *FORUM EKONOMI: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi* (Vol. 25, No. 4, pp. 667-678).
- Halawa, W. (2019). Pengaruh keterampilan dan efektivitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Jefrindo Consultant Medan.
- Handoko, H. T. (2018). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta
- Hardani, Andriani, Ustiawaty, J., Utami, E., Istiqomah, R., Roushandy, A., Sukmana, D., Aulya, N. (2020). Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif. Mataram: CV. Pustaka Ilmu Group
- Harpianna, N., Halim, A., & Rasyid, R. A. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *AKUNTABEL: Jurnal Ekonomi dan Keuangan*, 20(4), 693-699.
- Harry, K. (2019). Pengantar Manajemen. Jakarta Selatan: LPU-UNAS
- Hasibuan, M. S. P. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Husna, H. (2022). Pengaruh Knowledge, Keterampilan, Dan Attitude Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Enrekang (Doctoral dissertation, Universitas Hasanuddin).
- Indrastuti, S. (2021). Pengaruh kepribadian terhadap kinerja karyawan dengan variabel intervening kompetensi karyawan pada Mutiara Merdeka Hotel Pekanbaru. *Jurnal Ekonomi KIAT*, 32(2).
- Irwansyah, R., Hartini, Ramaditya, M., Putri, D., Wijiharta, I., Bairizki, A., Firmadani, F., Febrianty., Suandi., Julius, A., Pangarso, A., Satriawan, Indiyati, D., Sudarmanto, E., Panjaitan, R., Lestari, A., Farida, N. (2021). Perilaku Organisasi. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Jonathan, E. (2019). Keterampilan Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Devisi Teknik Harbour Mobile Crane Pada Pt. Emitraco Investama Mandiri (Doctoral dissertation, STIA Manajemen Dan Kepelabuhanan Barunawati Surabaya).
- Kasmir. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Khairunnisah, K., & Mukhlis, M. (2023). Pengaruh Kepribadian Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kejaksaan Negeri Raba Bima. *Jurnal Riset Manajemen*, 1(4), 163-184.
- Laela, R. (2023). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di SPBU 44.531. 22 Kedunguter Kecamatan Banyumas (Doctoral dissertation, UIN Prof. KH Saifuddin Zuhri).
- Lengkong, F., Lengkong, V. P., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Keterampilan, Pengalaman dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tri Mustika Cocominaesa (Minahasa Selatan). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(1).
- Machali, I. (2021). Metode Penelitian Kuantitatif (Panduan Praktis Merencanakan, Melaksanakan dan Analisis dalam Penelitian Kuantitatif). Yogyakarta: Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Milala, J. A. S. (2022). Analisis Kinerja Karyawan Pada CU Merdeka Berastagi (Doctoral dissertation, Universitas Quality Berastagi).

- Mongilala, C. M. C., Tewal, B., & Sendow, G. M. (2022). Pengaruh Keterampilan Kerja, Pengalaman Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Usaha Mikro Kecil Menengah Di Desa Leilem. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(3), 861-871.
- Nadirah, Y. F. (2020). *Psikologi Kepribadian*. Banten: Media Madani.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil.
- Riyanti, R., Nurmalisa, Y., & Rohman, R. (2024). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pembentukan Kepribadian Peserta Didik. *JALAKOTEK: Journal of Accounting Law Communication and Technology*, 1(1), 36-41.
- Saputri, S. H. (2023). *Pengaruh Keterampilan (Keterampilan) Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Bagian Produksi Pt Serayu Perdana Abadi Di Bekasi (Doctoral dissertation, FISIP UNPAS)*.
- Setiana, A.R., & Badriyah, M. (2019), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Pustaka Satia.
- Sidin dan Della. (2021). *Perilaku Organisasi*. Sumedang: CV. Literasi Nusantara Abadi.
- Sofia, S., Sulistari, S., & Mufti, D. (2023). Pengaruh Keterampilan dan Karakteristik Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Telkom Akses Sorong. *Journal of Economic and Management (JECMA)*, 5(1), 1-13.
- Sudaryono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Mix Method (Edisi ke-2)*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sunarsi, P. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Pascal Books.
- Supomo, R., & Nurhayati, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (L. Malyani, Ed.) (Cet. 1). Bandung: Penerbit Yrama Widya.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana. Prenadamedia Group. Jakarta
- Syah, L. Y. (2019). *Perilaku Organisasi. Konsep dan Implementasi*. Cetakan Pertama. Bogor: In Media.
- Syam, S., Tahir, M., & Hajjad, M, N, (2023). Examining the Effects of Technology and Discipline on Productivity in the Workplace. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 10(2), 490-498.
- Yuliani, I., Firdaus, M. A., Rinda, R. T., & Avessina, M. J. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(4), 407-415. <https://ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/Manager/article/view/6032>
- Zainal, V. R., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.