

# PENGARUH KEPERIBADIAN DAN CONTINUANCE COMMITMENT TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN PROVINSI SUMATERA UTARA

<sup>1</sup>Ilham Sonata, <sup>2</sup>Nuraida, <sup>3</sup>edi sofian  
<sup>1,2,3</sup>Universitas Islam Sumatera Utara  
<sup>1</sup>sonatailham@gmail.com, <sup>2</sup>nuraida.ida@gmail.com, <sup>3</sup>edisofian@gmail.com

## ABSTRACT

*This study aims to find out and explain how the influence of personality and continuance commitment to the performance of employees of the Department of Marine Affairs and Fisheries of North Sumatra Province. Researchers used descriptive analysis techniques and analysis of multiple linear regression types of data used in this study of primary data and secondary data. The primary data consists of questionnaires or questionnaires from employees of the Marine and Fisheries Office of North Sumatra Province. Secondary data in the form of data obtained through documentation studies, both from books, journals and internet sites to support this research. The problem formulation in this study is How personality influence and Continuance commitment (ongoing commitment) to the performance of employees in the Office of Marine Affairs and Fisheries of North Sumatra Province. The method of collecting samples in this study is a simple random sample technique method with a population of 160 people and a sample of 62 people. Measurements in this study use likert scale and processed statistically using spss vs 2.0 program. Hypothesis testing in this study is validity and reliability test, classic assumption test, t test and F test, determinant coefficient test ( $R^2$ ). Based on the analysis and evaluation, it is known that personality positively affects the performance of employees of the Department of Marine Affairs and Fisheries of North Sumatra Province. But from the test results  $t_{hitung} X1 = 2,996 > 1,671$  can be said that partially personality affects positively and significantly on employee performance. While the value of  $t_{hitung} X2 = 1,236 < 1,671$  can also be said that Continuance commitments have a positive and significant influence on employee performance. And the results of simultaneous test (F test) of  $7,999 > 3.15$  of this research can be proven simultaneously that there is a positive and significant influence between personality and continuance commitment to performance.*

**Keywords :** Personality, Continuance Commitment, Employee Performance

**ABSTRAK :** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan bagaimana pengaruh kepribadian dan continuance commitment terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Sumatera Utara. Peneliti menggunakan teknik analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda jenis data yang digunakan dalam penelitian ini data primer dan data sekunder. Data primer terdiri dari angket atau kuesioner dari pegawai Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Sumatera Utara. Data sekunder berupa data yang diperoleh melalui studi dokumentasi, baik dari buku, jurnal dan situs internet untuk mendukung penelitian ini. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Bagaimana pengaruh kepribadian dan Continuance commitment (komitmen berkelanjutan) terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Utara. Metode pengumpulan sampel dalam penelitian ini adalah metode teknik sampel acak sederhana dengan populasi sebanyak 160 orang dan sampel sebanyak 62 orang. Pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala likert dan diolah secara statistik dengan menggunakan program spss vs 2.0. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini yaitu uji validitas dan reabilitas, uji asumsi klasik, uji t dan uji F, uji koefisien determinan ( $R^2$ ). Berdasarkan analisis dan evaluasi diketahui bahwa kepribadian berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Sumatera Utara. Tetapi dari hasil uji t nilai  $t_{hitung} X1 = 2,996 > 1,671$  dapat dikatakan bahwa secara parsial kepribadian berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan nilai

$t_{hitung} X2 = 1,236 < 1,671$  dapat juga dikatakan bahwa *Continuance commitment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan hasil uji secara simultan (uji F) sebesar  $7,999 > 3,15$  penelitian ini secara simultan dapat dibuktikan yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepribadian dan *continuance commitment* terhadap kinerja.

**Kata Kunci :** *Kepribadian, Continuance Commitment, Kinerja Pegawai*

## 1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat berperan dalam organisasi instansi maupun instansi pemerintahan. Ketersediaan dari sumber daya manusia yang berkualitas menjadi kekayaan utama pada suatu instansi, karena tanpa ketersediaan sumber daya manusia yang berkualitas, aktivitas suatu instansi pemerintahan tidak akan terjadi. Setiap organisasi maupun instansi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan harapan apa yang menjadi tujuan instansi akan tercapai. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawainya. Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai unsur aparatur pemerintah mempunyai tugas, fungsi dan peran yang sangat penting dalam melaksanakan pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan.

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Suatu kinerja yang baik tentunya akan memberikan hasil baik pula bagi organisasi tersebut. Kinerja pegawai merupakan aspek penting dalam sebuah organisasi. Karena hal inilah yang akan menentukan maju atau mundurnya suatu organisasi. Apabila pegawai berkinerja yang buruk maka yang terjadi adalah kemerosotan pada organisasinya. Hal ini juga dapat berlaku sebaliknya, apabila para pegawai tersebut rajin, senang berinovasi dan memenuhi setiap yang diamanahkan suatu organisasi maka yang terjadi adalah kemajuan yang positif bagi organisasi tersebut. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009: 67) mengemukakan bahwa: "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Menurut Sedarmayanti (2011:260) mengungkapkan bahwa : "Kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat

ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Kepribadian merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja. Oleh karena itu pegawai harus memiliki kepribadian yang baik, jika kepribadian baik dan berdampak positif maka kinerjanya juga akan baik pula. Fenomena kepribadian di Kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Utara masih terdapat pegawai yang kepribadiannya belum mampu menghasilkan kemampuan bersepakat, kurangnya mendengarkan suara hati, dan kurangnya stabilitas emosi dalam menghadapi pekerjaan dan terdapat pegawai yang masih kurangnya rasa ingin tahu dan tidak kooperatif terhadap tugas serta tanggung jawab sehingga mengakibatkan kualitas dan kuantitas kerja yang tidak baik. Permasalahan ini secara langsung dapat memperburuk kinerja pegawai yang apabila tidak segera di perbaiki oleh atasan atau manajer instansi.

Menurut Robert Kreifner (2003: 175) kepribadian adalah karakteristik fisik dan mental yang stabil bertanggung jawab pada identitas diri, ciri fisik, dan mental yang stabil yang memberi identitas pada individu. Perbedaan kepribadian antar individu mendapatkan perhatian, karena berhubungan dengan peraturan yang ada di instansi. Kepribadian adalah jumlah total cara individu bereaksi dan berinteraksi dengan lainnya (Robbins. 2006: 126).

Menurut Slocum Hellriegel menjelaskan bahwa teori kepribadian selalu menggambarkan apa yang sudah menjadi kebiasaannya dengan orang lain dan apa yang sudah membentuknya dalam waktu tertentu. Pegawai yang memiliki kepribadian yang baik pada organisasinya tentu pegawai tersebut sudah ada rasa tanggung jawab dan kesadaran terhadap kinerja yang dijalani. Kepribadian adalah salah satu faktor khas dan unik dari seseorang yang mendasari perilaku pegawai di tempat kerja. Pada suatu organisasi atau instansi, kepribadian berkaitan dengan perilaku dan sikap kepedulian pegawai untuk

melakukan pekerjaannya, ini menjadi bagian penting dalam memahami perilaku kerja. Penelitian Yuda alfian (2018) yang berjudul pengaruh kepribadian dan kompetensi terhadap kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai PT PLN (Persero) Area Pasuruan) bahwa kepribadian memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Studi Pada Pegawai PT PLN (Persero) Area Pasuruan dan penelitian Yohana E P Tarigan (2016) yang berjudul Pengaruh Kepribadian, Kompetensi, Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PP London Sumatera Medan bahwa kepribadian memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Pada PT. PP London Sumatera Medan.

*Continuance commitment* (komitmen berkelanjutan) juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Seorang pegawai dapat bertahan dan berkomitmen dengan organisasi dan pemberi kerja karena diberi imbalan yang cukup tinggi. Komitmen ini menyebabkan seorang Pegawai bertahan pada suatu organisasi karena mereka membutuhkannya. Komitmen didasari oleh kesadaran akan biaya-biaya yang akan ditanggung jika tidak bergabung dengan organisasi. Disini juga didasari oleh tidak adanya alternatif lain adalah bentuk dedikasi atau kewajiban yang mengikat seseorang kepada orang lain, hal tertentu, atau tindakan tertentu. Pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Sumatera Utara *Continuance commitment* (komitmen berkelanjutan) merupakan salah satu hal yang harus diperhatikan oleh instansi dengan membuat pegawai mampu memiliki *Continuance commitment* (komitmen berkelanjutan) yang tinggi sehingga seorang pegawai dapat menjadi lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Biasanya pegawai yang memiliki suatu komitmen, akan bekerja secara optimal sehingga dapat mencurahkan perhatian, pikiran, tenaga dan waktunya untuk pekerjaannya, sehingga apa yang sudah dikerjakannya sesuai dengan yang diharapkan oleh instansi. Pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Sumatera Utara masih terdapat pegawai yang berpikir jika meninggalkan instansi akan menjadi dampak buruk bagi dirinya, masih terdapat pegawai yang ingin meninggalkan instansi, tetapi tidak memberikan keuntungan sebesar instansi tempatnya bekerja, dan masih terdapat pegawai yang tidak memberikan kinerja secara optimal dalam bekerja. Pegawai yang bersikap

seperti ini akan menjadi masalah besar bagi instansi karena tidak mampu bersikap loyal terhadap instansi dan kinerja akan semakin buruk. Permasalahan ini secara langsung akan berdampak buruk pada kinerja pegawai apabila tidak diperbaiki oleh atasan atau manajer instansi.

Menurut Luthans *et al* dalam wibowo (2017: 215) bahwa *Continuance commitment* (komitmen berkelanjutan) adalah sebagai keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena kepedulian atas biaya yang berkaitan apabila meninggalkannya. Kita tinggal karena kita merasa perlu. Ini merupakan *cost-based reason* untuk tetap, termasuk masalah gaji, tunjangan, dan promosi, serta yang berkaitan dengan menumbangkan keluarga. Menurut Mayer *et al* dalam Wati (2011: 14) *Continuance commitment* (komitmen berkelanjutan) mengacu pada keinginan Pegawai untuk tetap tinggal di organisasi tersebut karena adanya perhitungan atau analisis tentang untung dan rugi dimana nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. Semakin lama Pegawai tinggal dengan organisasi mereka, semakin mereka takut kehilangan apa yang telah mereka investasikan di dalam organisasi selama ini. Penelitian Ririn Nur Chikmah (2017) yang berjudul Analisis Pengaruh *Affective Commitment, Continuance Commitment, dan Normative Commitment* terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus Representatif Guru SMK Muhammadiyah di Kabupaten Sragen) bahwa *Continuance commitment* (komitmen berkelanjutan) berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja guru (Studi Kasus Representatif Guru SMK Muhammadiyah di Kabupaten Sragen) dan Penelitian Arini Nurandini (2014) yang berjudul Analisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Perum Perumnas Jakarta) bahwa komitmen berkelanjutan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Studi Pada Pegawai Perum Perumnas Jakarta).

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut yang dituangkan dalam bentuk skripsi dengan judul penelitian "Pengaruh Kepribadian dan *Continuance Commitment* terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Utara".

## 2. Landasan Teori

### 2.1. Kepribadian

Kata *personality* dalam bahasa Inggris berasal dari bahasa Yunani-kuno *prosopon* atau *persona* yang artinya “topeng” yang biasa dipakai artis dalam teater. Para artis bertingkah laku sesuai dengan ekspresi topeng yang dipakai, seolah-olah topeng itu mewakili ciri kepribadian tertentu. Jadi konsep awal dari pengertian *personality* (pada masyarakat umum) adalah tingkah laku yang ditempatkan di lingkungan sosial. Kesan yang mengenai diri yang diinginkan agar ditangkap oleh lingkungan sosial. Ketika *personality* menjadi istilah ilmiah pengertiannya berkembang menjadi lebih bersifat internal, sesuatu yang relatif permanen, menuntun, mengarahkan, dan mengorganisir aktifitas manusia (Alwisol, 2009: 7). Sedangkan menurut Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo (2017: 15) Kepribadian atau *personality* didefinisikan sebagai kombinasi karakteristik fisik dan mental yang stabil yang memberikan identitas individualnya. Karakteristik atau ciri atau sifat ini termasuk bagaimana orang melihat, berpikir, bertindak dan merasakan, yang merupakan produk interaksi genetik dan pengaruh lingkungan. Jaenudin (2012: 116-118) berpendapat bahwa Kepribadian merupakan kesatuan yang kompleks, yang terdiri atas psikis, seperti inteligensi, sifat, sikap, minat, cita-cita dan sebagainya, serta aspek fisik, seperti bentuk tubuh, kesehatan jasmani, dan sebagainya. Kesatuan dari kedua aspek tersebut berinteraksi dengan lingkungannya yang mengalami perubahan secara terus menerus dan terwujudlah pola tingkah laku yang khas atau unik. Kepribadian bersifat dinamis, artinya selalu mengalami perubahan, tetapi dalam perubahan tersebut terdapat pola-pola yang bersifat tetap. Kepribadian terwujud berkenaan dengan tujuan-tujuan yang ingin dicapai.

### 2.2. Komitmen

Konsep Komitmen organisasional berkaitan dengan tingkat keterlibatan orang dengan organisasi dimana mereka bekerja dan tertarik untuk tetap tinggal dalam organisasi tersebut. Pendapat para pakar tentang komitmen sangat bervariasi menurut sudut pandang masing-masing. Greenberg dan Baron (2003: 160) memberikan pengertian komitmen organisasional sebagai suatu

tingkatan dimana individu mengidentifikasi dan terlibat dengan organisasinya dan/atau tidak ingin meninggalkannya. Sementara itu, pendapat lain mengemukakan bahwa komitmen organisasional merupakan tingkat loyalitas yang dirasakan individu terhadap organisasi (Schermerhorn, *et al.* 2011: 72). Sedangkan Newstrom (2011: 223) memberikan pengertian yang sama antara *Organizational Commitment* dengan *Employee Loyalty*, yaitu sebagai suatu tingkatan dimana pekerja mengidentifikasi dengan organisasi dan ingin melanjutkan secara aktif berpartisipasi di dalamnya.

Dari beberapa pendapat tentang komitmen tersebut si atas dapat ditarik kesimpulan bahwa komitmen pada dasarnya adalah merupakan kesediaan seseorang untuk mengikat diri dan menunjukkan loyalitas pada organisasi karena merasakan dirinya terlibat dalam kegiatan organisasi.

### 2.3. Kinerja

Menurut Mangkunegara (2016: 67) istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison, 2016: 190). Secara umum kinerja dapat diartikan sebagai keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya (Roziqin, 2010:41).

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, definisi kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu organisasi yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi dimana individu bekerja.

## 3. METODE PENELITIAN

### 3.1. Uji Kualitas Data

#### 3.1.1. Uji Validitas

Uji ini merupakan ukuran tentang fakta yang menunjukkan tingkat ketepatan suatu

instrumen dan untuk mengetahui dari apa yang ingin diukur. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Cara pengujian validitas dilakukan dengan cara membandingkan hasil koefisien korelasi antara item dengan total berubah dibandingkan dengan nilai kritisnya. Jika koefisien korelasinya lebih besar dari pada nilai kritisnya, maka disebut valid. Validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuisioner. Uji Validitas yang digunakan adalah korelasi *product moment person* dengan kriteria pengujian:

- Bila koefisien korelasi atau  $r$  hitung  $> r$  tabel maka dinyatakan valid.
- Bila Koefisien korelasi atau  $r$  hitung  $< r$  tabel maka dinyatakan tidak valid.

### 3.1.2. Uji Reliabilitas

Uji Reabilitas digunakan untuk melihat apakah alat ukur yang digunakan menunjukkan konsistensi di dalam mengukur gejala yang sama. Reabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Pengujian dilakukan dengan bantuan *Software SPSS*. Setelah pernyataan dinyatakan valid dalam uji validitas, maka akan ditentukan reabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika  $r_{\alpha} \geq r_{\text{tabel}}$  maka pernyataan dinyatakan reliabel.
- b. Jika  $r_{\alpha} < r_{\text{tabel}}$  maka pernyataan tidak dinyatakan reliabel.

Jika nilai *Cronbach's Alpha*  $\geq 0,60$  maka pernyataan reliabel dan

Jika nilai *Cronbach's Alpha*  $< 0,60$  maka pernyataan tidak reliabel.

## 3.2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk melihat suatu model yang termasuk layak atau tidak layak digunakan dalam penelitian. Uji asumsi klasik digunakan dalam penelitian ini adalah:

### 3.2.1. Uji normalitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Jika menggunakan analisis regresi linear, uji normalitas biasa dilakukan dengan melihat nilai residualnya, apakah residual berasal dari distribusi normal atau tidak. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal dari

grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Dasar pengambilan keputusan:

- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

### 3.2.2. Uji Multikolinieritas

Bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel *independen* saling berkorelasi, maka variabel-variabel tersebut tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel *independen* yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Cara yang digunakan untuk menilainya dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*variance inflation factor/ VIF*), yang tidak melebihi 10 sehingga tidak terjadi multikolinieritas dalam variabel independen.

- 1) Jika nilai tolerance  $> 0,10$  dan  $VIF < 10$  maka dapat diartikan bahwa tidak terdapat multikolinieritas.
- 2) Jika nilai tolerance  $< 0,10$  dan  $VIF > 10$  maka dapat diartikan bahwa terdapat multikolinieritas.

### 3.2.3. Uji Heteroskedastisitas

Bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas.

## 3.3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen ( $X_1, X_2, \dots, X_n$ ) dengan variabel dependen ( $Y$ ). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel

independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio. Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel terikat (Kinerja Pegawai)

a = Konstanta

$b_1, b_2$  = Koefisien Linier Berganda

$X_1$  = Variabel bebas (Kepribadian)

$X_2$  = Variabel bebas (*Continuance commitment*)

e = Kesalahan (*error*)

selanjutnya digunakan perangkat lunak komputer dengan penggunaan program SPSS Versi 20.0.

### 3.4. Uji Hipotesis

Pengujian ini menguji hipotesis-hipotesis dengan menggunakan analisis regresi linear berganda (*multiple regression*). Metode regresi linear berganda menghubungkan satu variabel dependen dengan variabel independen dalam suatu model prediktif tunggal. Adapun untuk menguji signifikan atau tidaknya hipotesis tersebut digunakan uji t dan uji f:

#### 3.4.1. Uji Parsial (Uji-t)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen (X) secara parsial terhadap variasi variabel independen (Y). Kriteria pengujian sebagai berikut:

Jika,  $H_0 b_1, b_2 \neq 0$ , maka terdapat pengaruh parsial yang signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.

Jika  $H_0 b_1, b_2 = 0$ , maka tidak terdapat pengaruh parsial yang signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.

Kriteria penentu keputusan:

Jika,  $t_{hitung} < t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$ , maka  $H_0$  diterima

Jika,  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$ , maka  $H_0$  ditolak

#### a. Uji Simultan (Uji-F)

Pengujian dilakukan untuk menguji apakah semua variabel independen mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Kriteria pengujian:

Jika,  $H_0 b_1, b_2 \neq 0$ , maka terdapat pengaruh yang signifikan antara semua variabel independen secara bersama-sama dengan variabel dependen.

Jika  $H_0 b_1, b_2 = 0$ , maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara semua variabel independen secara bersama-sama dengan variabel dependen.

Kriteria penentu keputusan;

Jika,  $F_{hitung} < F_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$ , maka  $H_0$  diterima

Jika,  $F_{hitung} > F_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$ , maka  $H_0$  ditolak

### 3.5. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien Determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai dari koefisien Determinasi ( $R^2$ ) adalah antar nol hingga satu. Jika nilai  $R^2$  semakin mendekati angka satu, maka semakin baik variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen, dimana  $0 < R^2 < 1$ . Sebaliknya jika nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas.

## 4. Hasil Penelitian

### 4.1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Sebelum dilakukan analisis regresi linear berganda maka terlebih dahulu dilakukan pengujian instrumen data kuesioner, berupa uji validitas dan Uji Reliabilitas dimana diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 1. Uji Validitas Kepribadian ( $X_1$ )

No	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Validitas
1	0,422	0,2461	Valid
2	0,532		Valid
3	0,643		Valid
4	0,591		Valid
5	0,528		Valid
6	0,614		Valid

No	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Validitas
7	0,622		Valid
8	0,602		Valid
9	0,627		Valid
10	0,467		Valid

Sumber: Hasil pengolahan spss versi 20

Tabel 2. Uji Validitas *Continuance Commitment* (Komitmen Berkelanjutan) (X2)

No	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Validitas
1	0,593	0,2461	Valid
2	0,546		Valid
3	0,457		Valid
4	0,579		Valid
5	0,532		Valid
6	0,579		Valid
7	0,505		Valid
8	0,605		Valid
9	0,580		Valid
10	0,473		Valid

Sumber: Hasil pengolahan spss versi 20

Tabel 3. Uji Validitas Kinerja (Y)

No	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Validitas
1	0,395	0,2461	Valid
2	0,445		Valid
3	0,504		Valid
4	0,486		Valid
5	0,563		Valid
6	0,569		Valid
7	0,610		Valid
8	0,616		Valid
9	0,524		Valid
10	0,559		Valid

Sumber: Hasil pengolahan spss versi 20

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa semua item pernyataan yang digunakan untuk mengukur setiap variabel dapat dikatakan valid.

digunakan dalam penelitian ini merupakan koesioner yang handal.

Tabel 5. Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,765	10
0,736	10
0,712	10

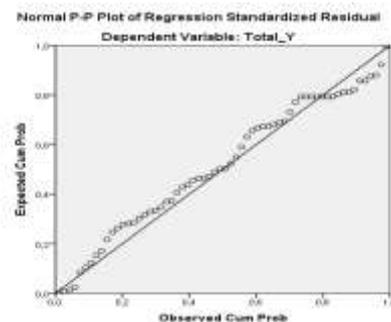
Sumber: Hasil pengolahan spss versi 20

Dari hasil uji reabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel memiliki koefisien *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item pertanyaan dari koesioner adalah *reliabel* yang berarti bahwa koesioner yang

## 4.2. Uji Asumsi Klasik

### 4.2.1. Uji Normalitas

Pengujian ini dilakukan untuk melihat model regresi, apakah variabel dependent dan independent memiliki distribusi normal atau tidak.



Gambar 1 . Uji Normal P-P Plot

Dari grafik normalitas data dapat dipastikan bahwa angka normal dengan menggunakan uji *one sample kolmogrov-smirnov* sebagaimana dapat dilihat hasilnya pada tabel 5.37 sebagai berikut:

Tabel 6. Uji One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		62
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2,29948426
	Absolute	,083
Most Extreme Differences	Positive	,083
	Negative	-,082
Kolmogorov-Smirnov Z		,655
Asymp. Sig. (2-tailed)		,784

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan *one sample kolmogrov-smirnov test* diperoleh hasil sebesar sebesar 0,655 dan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,784 > dari 0,05 maka data penelitian ini dapat dikatakan terdistribusi normal.

#### 4.2.2. Uji Multikolinieritas

Uji ini digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi ditentukan dengan korelasi antar variabel bebas, jika terdapat korelasi antara variabel bebas maka dapat dikatakan terdapat masalah Multikolinieritas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Uji Multikolinieritas menggunakan kriteria *Variance Inflation Factor (VIF)* dengan ketentuan:

- Bila  $VIF > 5$  terdapat masalah multikolinieritas yang serius.
- Bila  $VIF < 5$  tidak terdapat masalah multikolinieritas yang serius .

Tabel 7. Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kepribadian	0,841	1,189
<i>Continuance</i>	0,841	1,189
<i>Commitment</i>		

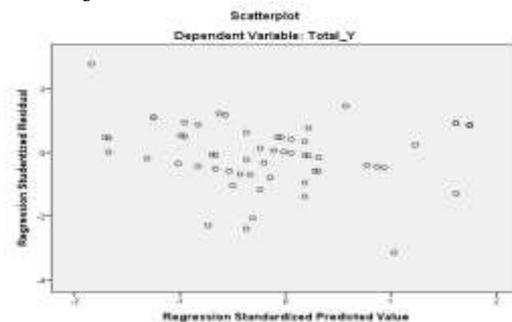
Sumber: Hasil pengolahan spss versi 20

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* 1,189 < 5 dan

tolerance 0,841 > 0,25. maka dapat disimpulkan tidak ditemukan masalah multikolinieritas dalam penelitian ini.

#### 4.2.3. Uji Heteroskedastisitas

Bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas.



Gambar 2 Hasil uji Scatter Plot

Uji Heteroskedastisitas dengan menggunakan SPSS vs 20 memiliki kriteria jika nilai sig > 0,05 maka tidak terjadi Heteroskedastisitas.

### 4.3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar

pengaruh variabel bebas (Kepribadian dan *Continuance Commitment*) terhadap variabel terikat (kinerja).

Tabel 8. Regresi Linear Berganda  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	22,742	6,155		3,695	,000
1 Kepribadian	,352	,117	,377	2,996	,004
Continuance_Commitment	,155	,125	,156	1,236	,221

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil tabel 5.38 diatas persamaan regresi linear berganda maka dapat disusun model penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = 22,742 + 0,352X_1 + 0,155X_2 + 6,155$$

Model *Unstandardized Coefficients* diatas menunjukkan koefisien b yaitu nilai yang menjelaskan bahwa (variabel terikat) akan berubah jika X (variabel terikat) diubah 1 unit, sedangkan untuk model persamaan regresi *Standardized Coefficients* dimana nilai koefisiennya tidak akan mengalami perubahan lagi adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,377X_1 + 0,156X_2$$

1) Koefisien regresi ( $\beta$ )  $X_1$  sebesar 0,377 memberikan arti bahwa kepribadian ( $X_1$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y).

2) Koefisien regresi ( $\beta$ )  $X_2$  sebesar 0,156 memberikan arti bahwa *continuance commitment* ( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y).

Berdasarkan persamaan diatas dapat diketahui bahwa variabel independen yang paling berpengaruh terhadap variabel dependen (Y) adalah variabel kepribadian ( $X_1$ ) dengan koefisien 0,377.

### 4.4. Uji Hipotesis

#### 4.4.1. Uji t (Parsial)

Uji parsial dilakukan bertujuan untuk menjawab pernyataan yang telah diajukan baik pada identifikasi, rumusan masalah maupun hipotesis secara parsial atau individu dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 9. Uji T (parsial)  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	22,742	6,155		3,695	,000		
1 Kepribadian	,352	,117	,377	2,996	,004	,841	1,189
Continuance_Commitment	,155	,125	,156	1,236	,221	,841	1,189

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 5.39 diatas dapat dinyatakan bahwa:

a. Variabel kepribadian ( $X_1$ ) memiliki nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $2,996 > 1,671$ ) dan taraf signifikan sebesar  $0,004 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepribadian berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja

pegawai di Kantor Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Sumatera Utara.

b. Variabel *Continuance Commitment* (komitmen berkelanjutan) ( $X_2$ ) memiliki nilai  $t_{hitung}$  lebih kecil dari  $t_{tabel}$  ( $1,236 < 1,671$ ) dan taraf signifikan sebesar  $0,221 > 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *Continuance Commitment* (komitmen berkelanjutan) berpengaruh

positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Sumatera Utara.

#### 4.4.2. Uji F (Uji Simultan)

Uji simultan dilakukan untuk menjawab pertanyaan yang telah diajukan baik pada identifikasi, rumusan masalah maupun hipotesis secara simultan atau bersama-sama.

Tabel 10. Uji F (Uji Simultan)  
ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	87,455	2	43,727	7,999	,001 <sup>b</sup>
	Residual	322,545	59	5,467		
	Total	410,000	61			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Continuance\_Commitment, Kepribadian

Dari tabel diatas, diketahui nilai  $F_{hitung}$  sebesar 7,999. Nilai  $F_{hitung}$  selanjutnya diinterpretasikan dengan nilai  $F_{tabel}$  dengan tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0,05$ ), dengan dk pembilang = k dan df penyebut =  $61-2=59$ , maka nilai  $F_{tabel} = 3,15$ . Jadi dari hasil perhitungan uji simultan, dapat dilihat bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $7,999 > 3,15$ . Jadi hipotesis penelitian dapat dibuktikan yaitu antara variabel kepribadian dan *continuance commitment* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas

Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Utara.

#### 4.5. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel kepribadian dan *continuance commitment* terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Sumatera Utara, maka diuji dengan uji Determinasi ( $R^2$ ).

#### Uji Determinasi ( $R^2$ ) Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,462 <sup>a</sup>	,213	,187	2,338

a. Predictors: (Constant), Continuance\_Commitment, Kepribadian

Besarnya angka R Square adalah 0,213 atau 21,3 %. Angka tersebut mempunyai arti bahwa Kepribadian ( $X_1$ ) dan *Continuance Commitment* ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh sebesar 21,3 % terhadap Kinerja pegawai di Kantor Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Sumatera Utara sisanya 78,7 % lagi dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dilakukan dalam penelitian ini.

#### 5. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1) Kepribadian ( $X_1$ ) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini terbukti secara

signifikan, semakin baik kepribadian, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. menurut hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kepribadian berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan secara signifikan.

2) *Continuance Commitment* (komitmen berkelanjutan) ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y). Artinya *Continuance Commitment* (komitmen berkelanjutan) dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

3) Kepribadian ( $X_1$ ) dan *Continuance Commitment* (komitmen berkelanjutan) ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

## DAFTAR PUSTAKA

- Alwisol. (2009). *Psikologi Kepribadian*. UMM Perss, Malang.
- Arikunto. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Boeree, George C, (2010). *Personality Theories melacak Kepribadian Anda Bersama Psikologi Dunia*. Prisma shopie, Jogjakarta.
- Edison dkk., (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta CV, Bandung.
- Greenberg, Jerald and Robert A. Baron. (2003). *Behavior in Organizations*. Pearson Education Inc, New Jersey.
- Jaenudin Ujam. (2012). *Psikologi Kepribadian*. CV Pustaka Setia, Bandung.
- Krietner, Robert. (2003). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat, Jakarta.
- Luthans, Fred. (2011). *Organizational Behavior*. McGraw-Hill, New York.
- Mangkunegara Anwar Prabu. (2009). *Manajemen Sumber daya manusia*. PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- \_\_\_\_\_. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi*. PT. Remaja Rosdakarya Offset, Bandung.
- Mujib, Abdul. (2007). *Kepribadain Dalam psikologi Islam*. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Newstrom, John W. (2011). *Organizational Behavior, Human Behavior at work*. McGraw-Hill Companies, New York.
- Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi, Edisi kesepuluh*. PT Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Roziqin, (2010). *Kepuasan Kerja*. Averoes Press, Pondok ABM Permai, Malang.
- Sedarmayanti .(2011). *Manajemen Sumber daya manusia*. PT Refika Aditama, Bandung.
- Slocum, Hellriegel. (2009). *Principles of Oraganizational Behavior 12<sup>th</sup> Edition*. International Student, South-Western Chengage Learning.
- Schermerhorn, Jr., et al. (2011). *Organizational Behavior*. John Wiley & Sons, Inc., New Jersey.
- Siagian, Sondang. (2004). *Manajemen Strategik*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono. (2010). *Metode penelitian Kiantitatif Kualitatif dan Kombinasi(Mixed methods)*. Alfabeta, Bandung.
- \_\_\_\_\_. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Alfabeta, Bandung.
- \_\_\_\_\_. (2016). *Metode penelitian Kiantitatif Kualitatif dan Kombinasi(Mixed methods)*. Alfabeta, Bandung.
- Subagyo, Pangsetu. (2004). *Statistik Terapan*. Yogyakarta, BPFE.
- Wibowo. (2017). *Perilaku Dalam Organisasi*. PT Rajagrafindo Persada, Depok.