JURNAL EMAK
Penerbit ADM RUMAH PENGETAHUAN
Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi dan Keuangan

The Influence Of Personality, Discipline And Emotional Intelligence On Employee Performance At The Agriculture And Fisheries Department Of Lebong District

Pengaruh Kepribadian, Kedisiplinan Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Dan Perikanan Kabupaten Lebong

Ghiyats Ferdiatma [1]; Ida Anggriani [2]; Yun Fitriano [3]
[1]Study Program of Management Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu
[2] Department of Management, Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu
Email: [1] ghiyatsferdiatma2@gmail.com

How to Cite :
Ferdiatma, G., Anggriani, I., Fitriano, Y. (2024). Pengaruh Kepribadian, Kedisiplinan Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Dan Perikanan Kabupaten Lebong. JURNAL EMAK, 5(2). DOI: https://doi.org/10.53697/emak.v5i2

ARTICLE HISTORY
Received [01 Februari 2024]
Revised [13 Maret 2024]
Accepted [08 April 2024]

KEYWORDS
Personality, Discipline, Emotional Intelligence, Performance

This is an open access article under the CC–BY-SA license

ABSTRAK

Upaya untuk melakukan penilaian kinerja menjadi penting dengan diketahuinya pengukuran kinerja yang tepat. Kinerja diukur berdasarkan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian dan komitmennya. Kinerja juga ditunjang oleh kepribadian, kedisiplinan dan kecerdasan emosional. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepribadian, kedisiplinan dan kecerdasan emosional kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Lebong. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Lebong yang telah menjadi ASN sebanyak 76 orang pegawai. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, uji determinasi dan uji hipotesis. Hasil uji regresi berganda menunjukkan arah yang positif dengan persamaan regresi Y = 7,565 + 0,178X1 + 0,354 X2 + 0,311X3. Variabel X1 (Kepribadian) berpengaruh signifikan terhadap Y (kinerja) hal ini terlihat dari nilai signifikansi sebesar 0,045 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 diterima. Variabel X2 (Kedisiplinan) berpengaruh signifikan terhadap Y (kinerja) hal ini terlihat dari nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 diterima. Variabel X3 (kecerdasan emosional) berpengaruh signifikan terhadap Y (kinerja) hal ini terlihat dari nilai signifikan sebesar 0,001 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 diterima. Hasil uji simultan maka H0 ditolak dan Ha diterima, antara Variabel-variabel bebas yaitu X1 (kepribadian), X2 (kedisiplinan), X3 (kecerdasan emosional), mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama- sama terhadap Kinerja (Y) karena nilai signifikan sebesar 0,000 kecil dari 0,05.

ABSTRACT

The aim of this research is to determine the influence of personality, discipline and emotional intelligence at work on employee performance at the Lebong Regency Agriculture and Fisheries Service. The sample in this study was all employees at the Lebong Regency Agriculture and Fisheries Service who had become ASN, totaling 76 employees. Data were collected using a questionnaire

and the analysis methods used were multiple linear regression, determination tests and hypothesis tests. The results of the multiple regression test show a positive direction with the regression equation Y = 7.565 + 0.178X1 + 0.354 X2 + 0.311X3. Variable X1 (Personality) has a significant effect on Y (performance). This can be seen from the significance value of 0.045 <0.05, so it can be concluded that hypothesis 1 is accepted. The variable X2 (Discipline) has a significant effect on Y (performance). This can be seen from the significance value of 0.000 < 0.05. then it can be concluded that hypothesis 2 is accepted. Variable X3 (emotional intelligence) has a significant effect on Y (performance). This can be seen from the significant value of 0.001 < 0.05, so it can be concluded that hypothesis 3 is accepted. Simultaneous test results show that H0 is rejected and Ha is accepted, between the independent variables, namely X1 (personality), X2 (discipline), smaller than 0.05.

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan atau semua tenaga kerja yang menopang seluruh aktivitas dari organisasi, lembaga atau perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Zaman globalisasi saat ini, karyawan dituntut untuk lebih cerdas dan tanggap. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor kunci dalam reformasi ekonomi, yakni bagaimana menciptakan SDM yang berkualitas dan memiliki keterampilan serta berdaya saing tinggi dalam persaingan global yang selama ini kita abaikan.Kinerja merupakan tolak ukur pegawai dalam melaksanakan tugas yang ditargetkan untuk diselesaikan. Upaya untuk melakukan penilaian kinerja menjadi penting dengan diketahuinya pengukuran kinerja yang tepat. Kinerja diukur berdasarkan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian dan komitmennya. Karena organisasi merupakan lembaga yang digerakkan oleh manusia maka kesesuaian perilaku pegawai dengan standar kerja akan menghasilkan kinerja yang diharapkan. (Ary, & Sriathi, 2019).Kinerja yang baik dan sesuai harapan merupakan hal yang diharapkan dari semua program atupun kebijakan yang dibuat suatu organisasi guna kelancaran aktivitas organisasi, maka dari itu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pengurus perlu mendapatkan perhatian yang lebih,karena akan mempengaruhi pada prilaku individu anggota organisasi. Mangkunegara (2018:87) berpendapat bahwa dalam hubungannya dengan pencapaian kinerja yang tinggi, perlu dilandaskan pada beberapa pendekatan, salah satunya adalah pendekatan psikologis dan organisasi. Pendekatan psikologis dan organisasi terhadap kinerja ini diantaranya adalah pendekatan terhadap kepribadian. Kepribadian adalah pola sifat dan karakteristik tertentu, yang relatif permanen dan memberikan, baik konsistensi maupun individu pada perilaku seseorang (Feist dan Gregory dalam Zulkarnain, 2021) .

Pada dasarnya, kepribadian adalah suatu karakteristik mental yang membentuk identitas suatu individu. Suatu organisasi terdiri dari berbagai macam individu yang beragam. Perbedaan tersebut merupakan tantangan bagi semua pihak di suatu perusahaan dalam mengambil tindakan yang tepat untuk mendukung kelancaran tugas mereka. Kepribadian merupakan organisasi dinamik dari sistem-sistem psikologis dalam individu yang menentukan kemampuan seseorang untuk beradaptasi secara unik dengan lingkungannya. Kemampuan adaptasi masing-masing individu tidak sama antara satu dengan yang lainnya, tergantung dari jenis keperibadian yang dimilikinya. Hasil akhir dari kemampuan adaptasi ini akan terlihat pada kinerja sebagai wujud tanggung jawabnya

Selain itu, kedisiplinan juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Berbagai aturan/norma yang ditetapkan oleh suatu lembaga memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan kedisiplinan agar para pegawai agar dapat mematuhi dan melaksanakan peraturan tersebut. Aturan/norma itu biasanya diikuti sanksi yang diberikan bila terjadi pelanggaran. Sanksi tersebut bisa berupa teguran baik lisan/tertulis, skorsing, penurunan pangkat bahkan sampai pemecatan kerja tergantung dari besarnya pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai. Hal itu dimaksudkan agar para pegawai bekerja dengan disiplin dan bertanggungjawab atas pekerjaannya.

Ukuran yang dipakai dalam menilai apakah pegawai tersebut disiplin atau tidak, dapat terlihat dari ketepatan waktu kerja, etika berpakaian, serta penggunaan fasilitas/sarana kantor secara efektif dan efisien. Bila para pegawai memiliki kepribadian yang tinggi, diharapkan akan mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat sehingga timbul kepuasan kerja, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai (Nitasari & Lataruva, 2022). Kinerja pegawai tidak hanya dilihat dari kemampuan kerja yang sempurna, tetapi juga kemampuan untuk memahami secara akurat, menilai, mengekspresikan emosional, menguasai dan mengelola diri, kemampuan mengakses dan dan menghasilkan perasaan manakala mereka berpikir, yang ditunjukkan dengan prestasi kerja, kreatifitas dalam kerja, keberhasilan, serta kemampuan personal membina hubungan dengan orang lain (Riyanti, 2019:34). Kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang dalam mengendalikan perasaan dan emosinya terhadap dirinya sendiri maupun orang lain dan juga menggunakan hal itu untuk membimbing pikiran dan tindakannya. Kecerdasan emosional dalam organisasi sangat diperlukan setelah kecerdasan intelektual, kekurangan tingkat kecerdasan emosional dapat menyebabkan orang terganggu dalam menggunakan keahliannya. Semakin sulit pekerjaan yang dihadapi maka akan semakin penting kecerdasan emosional yang diperlukan (Jannah, 2019:82).Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Lebong merupakan instansi pemerintah yang membantu pemerintah dalam bidang pertanian dan perikanan. Dalam menjalankan kegiatannya tentunya sangat dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang tinggi. Untuk itu Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Lebong harus memperhatikan faktor yang dapat meningkatkan kinerja seperti kepribadian, kedisiplinan dan kecerdasan emosional.

Berdasarkan fenomena yang ada di Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Lebong masih terlihat rendahnya disiplin dari pegawai karena pegawai masih sering keluar kantor di jam kerja untuk urusan pribadi dan masih seringnya pegawai mengobrol pada saat bekerja. Jika dilihat dari kepribadian, masih terdapat pegawai yang sulit berkomunikasi dengan rekan kerja maupun pimpinan, kurang akur dengan rekan kerja, tidak mudah bersepakat dengan kebijakan perusahaan serta kurang terbuka dengan hal-hal yang baru.Untuk kecerdasan emosional sebagian besar pegawai menghadapi kesulitan dalam mengatur emosinya terutama saat melakukan menghadapi pekerjaan masing-masing yang terlalu banyak, sebab mereka dituntut untuk melakukan tugasnya tanpa ada suatu kesalahan apapun. Hal tersebut menjadi tekanan bagi pegawai dan menuntut kemampuan pegawai untuk mengatur emosinya tetap tenang.

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Fokus manajemen sumber daya manusia terletak pada upaya mengelola sumber daya manusia di dalam dinamika interaksi antara organisasi pekerja yang seringkali memiliki kepentingan berbeda. Manajemen sumber daya manusia meliputi penggunaan sumber daya manusia secara produktif dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi dan pemuasan kebutuhan pekerja secara individual. Menurut Hanggraeni (2022:76) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur unsur manusia (cipta, rasa, dan karsa) sebagai aset suatu organisasi demi terwujudnya tujuan organisasi dengan cara memperoleh, mengembangkan, dan memelihara tena ga kerja secara efektif dan efisien. Manusia merupakan sumber daya yang penting dalam organisasi di samping itu efektivitas organisasi sangat ditentukan oleh manajemen manusia.

Menurut Siagian (2019:55), Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian.Jadi manajemen sumber daya manusia dapat juga merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. Walaupun objeknya sama-sama manusia, namun pada hakikatnya ada perbedaan hakiki antara manajemen sumber daya manusia dengan manajemen tenaga kerja atau dengan manajemen personalia..

Kepribadian

Menurut Kreitner dan Kinicki dalam Sinamo (2021: 29) Kepribadian didefinisikan sebagai kombinasi karakteristik fisik dan mental yang stabil yang memberikan identitas individunya. Karakteristik atau ciri atau sifat termasuk bagaimana orang melihat, berpikir dan merasakan yang merupakan produk interaksi genetik dan pengaruh lingkungan. Pendapat lain menurut Wibowo (2020:15) mengemukakan bahwa kepribadian adalah pola yang relatif bertahan lama tentang pemikiran, emosi dan perilaku yang menunjang karakteristik orang, sejalan dengan proses psikologis di belakang karakteristik tersebut. Sementara itu, Robbins (2019:69) menyatakan bahwa kepribadian adalah organisasi dinamis dan sistem psikologis dalam individu yang menentukan penyesuaian uniknya pada lingkungannya.

Dengan demikian, dapat dirumuskan bahwa kepribadian pada hakikatnya adalah karakteristik individu yang menunjukan kecenderungan identitasnya melalui pemikiran, emosi dan perilaku yang merupakan produk interaksi antara genetik dan pengaruh lingkungan. Kepribadian menciptakan reputasi sosial orang, bagaimana mereka dipersepsikan oleh kawan, keluarga dan teman sekerja juga penyelia.

Kedisiplinan

Sikap disiplin kerja pegawai sangat penting bagi suatu perusahaan dalam rangka mewujudkan suatu tujuan perusahaan, hal ini sesuai dengan penjelasan Sutrisno (2019:87) mengartikan "disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilainilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku" Dengan adanya disiplin kerja pada setiap pegawai yang ada di dalam perusahaan tersebut, akan menjadikan perusahaan itu menjadi maju. karena setiap pegawai yang berdisiplin dalam melakukan pekerjaan dapat menyelesaikan tugas-tugas yang ada di dalam perusahaan tersebut walaupun tidak secara keseluruhan menghasilkan pekerjaan yang sempurna. Tetapi dalam jangka waktu tertentu pegawai akan melaksanakan pekerjaannya menjadi lebih baik.

Menurut Sinungan (2020:145) disiplin adalah sebagai sikap mental yang tercermin dalam perbuatan dan tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan (obedience) terhadap peraturan-peraturan yang ditetapkan pemerintah atau etika, norma, dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu".

Hasibuan dalam Bariyah (2021:29) memberikan definisi disiplin kerja yang baik adalah kesadaran atau kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi atau perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin dapat diartikan jika:

a.Pegawai selalu datang dan pulang tepat pada waktunya
b.Mengerjakan semua pekerjaan dengan baik
c.Mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Dari beberapa definisi diatas disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku disekitarnya. Penempatan disiplin dalam kehidupan suatu organisasi ditujukan agar semua pegawai yang dalam organisasi bersedia dengan sukarela mematuhi dan mentaati segala peraturan dan tatatertib yang berlaku tanpa paksaan. Setiap para pegawai dalam organisasi tersebut dapat mengendalikan diri dan mematuhi norma yang berlaku dalam organisasi, maka hal ini akan menjadi modal utama yang amat penting dalam pencapaian tujuan yang diinginkan.

Kecerdasan Emosional

Menurut Shapiro (2019:34), menyatakan bahwa kecerdasan emosional ialah himpunan bagian dari kecerdasan sosial yang melibatkan kemampuan memantau perasaan sosial yang melibatkan kemampuan pada orang lain, memilah-milah semuanya dan menggunakan informasi ini untuk membimbing pikiran dan tindakan. Sedangkan Goleman, (2020:34) mendefinisikan kecerdasan

emosional sebagai serangkaian kemampuan pribadi, emosi dan sosial yang mempengaruhi kemampuan seseorang untuk berhasil dalam mengatasi tuntutan dan tekanan lingkungan.

Menurut Robbins (2019:55), kecerdasan emosional merujuk pada satu keanekeragaman keterampilan, kapabilitas, dan kompetensi kognitif, yang mempengaruhi kemampuan seseorang untuk berhasil dalam menghadapi tuntutan dan tekanan lingkungan. Kecerdasan emosional bukanlah lawan kecerdasan kognitif, namun keduanya berinteraksi secara dinamis, baik pada tingkatan konseptual maupun di dunia nyata. Selain itu, kecerdasan emosional tidak begitu dipengaruhi oleh faktor keturunan (Shapiro, 2019:45).

Goleman (2020:101), menyatakan bahwa kecerdasan pribadi terdiri dari kecerdasan antar pribadi, yaitu kemampuan untuk memahami orang lain, apa yang memotivasi mereka, bagaimana mereka bekerja, bagaimana bekerja bahu membahu dengan kecerdasan. Sedangkan kecerdasan intra pribadi adalah kemampuan yang korelatif, tetapi terarah ke dalam diri. Kemampuan tersebut adalah kemampuan membentuk suatu model diri sendiri yang teliti dan mengacu pada diri serta kemampuan untuk menggunakan modal tadi sebagai alat untuk menempuh kehidupan secara efektif. Menurut Goleman (2020:88) menyatakan bahwa inti kecerdasan antar pribadi ialah mencakup kemampuan untuk membedakan dan menanggapi dengan tepat suasana hati, temperamen, motivasi dan hasrat orang lain. Dalam kecerdasan antar pribadi yang merupakan kunci menuju pengetahuan diri, mencantumkan akses menuju perasaan-perasaan diri seseorang dan kemampuan untuk membedakan perasaan-perasaan tersebut serta memanfaatkannya untuk menuntun tingkah laku.

Kinerja

Menurut kinerja adalah setiap organisasi dalam lingkup kecil atau besar mempunyai pemikiran yang positif maupun non positif mempunyai tujuan yang tinggi untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Tidak jauh berbeda, Siagian (2019:227) mendefinisikan kinerja sebagai suatu keseluruhan kemampuan seseorang untuk bekerja sedemikian rupa sehingga mencapai tujuan kerja secara optimal dan berbagai sasaran yang telah diciptakan dengan pengorbanan yang secara rasio lebih kecil dibandingkan dengan hasil yang dicapai.Prawirosentono (2020:176) lebih cenderung menggunakan kata performance dalam menyebut kata kinerja. Menurutnya performance atau kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggungjawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.Berbagai pendapat diatas dapat menggambarkan bahwa kinerja pegawai dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat, tercapainya tujuan organisasi tidak bisa dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakan atau dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah penilaian hasil kerja seseorang dalam suatu organisasi sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

METODE PENELITIAN

Metode Analisis

Jenis penelitian yang dilakukan merupakan penelitian kuantitatif. penelitian kuantitatif sebagai metode ilmiah karena telah menemuhi kaidah- kaidah ilmiah yaitu konkrit atau empiris, objektif, terukur, rasional, dan sistematis (Sugiyono, 2020:7). Penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Uji Validitas

Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu menggungkapakan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas jika menggunakan SPSS maka dapat dilihat pada total person correlation (rhitung). Dengan kriteria pengujian rhitung > rtabel, maka pertanyaan dapat dinyatakan valid. Sebaiknya jika rhitung < rtabel maka pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid

Uji Reliabilitas

Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Jika menggunakan SPSS suatu konstruk atau Variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach alpha > 0,6.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel independen dan variabel dependen keduanya mempunyai kontribusi normal atau sedikit normal. Dalam penelitian ini uji normalitas menggunakan Normal Probability Plot (P-P Plot). Ghozali (2021:163) mengatakan suatu variabel dapat dikatakan normal jika gambar distribusi dengan titik-titik data yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebaran titik-titik data searah mengikuti garis diagonal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel independen. Uji multikolinearitas dilihat dari nilai tolerance dan Variance Inflantion Factor (VIF), Ghozali (2021:95). Jika terjadi kolerasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinearitas (multiko). Dalam pengertian sederhana setiap variabel independen menjadi variabel dependen dan diregresi terhadap variabel independen lainnya. Jadi tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena VIF - 1/tolerance). Pada umumnya nilai yang dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai tolerence≤0,10 atau sama dengan nilai jika VIF≥10. Setiap peneliti harus menentukan tingkat kolinearitas yang masih dapat ditolerin.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain (Ghozali, 2021:125). Menurut Ghozali (2021:36) dasar analisisnya adalah jika ada pola tertentu yang teratur seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar, kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik- titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas

Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antar variabel bebas (X) dengan variable terikat (Y), yaitu pengaruh variabel Kepribadian (X1), Disiplin Kerja (X2), kecerdasan emosional (X3) terhadap Kinerja (Y) dapat dihitung melalui suatu persamaan. Fungsi dari persamaan regresi adalah :

$$\mathbf{Y= \alpha+ \beta 1\ X1+ \beta 2X2+ \beta 3X3+ \varepsilon}$$

Keterangan :
Y = Kinerja Pegawai
a= Bilangan Konstanta β = Koefisien regresi X1 = Kepribadian
X2 = Disiplin kerja
X3 = kecerdasan emosional ε = Eror

Koefisien Determinasi (R2)

Koefisien Determinasi (R2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel independen berkontribusi mempengaruhi variabel dependen. Jika R2 mendekati 1, maka variabel independen memiliki kontribusi yang cukup baik terhadap variabel dependen. Apabila R2 mendekati 0, maka variabel independen berkontribusi masih terbatas.

Uji t

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Formula hipotesis:

- Ho : bi = 0, artinya variabel bebas bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel terikat;
- Ha: bi ≠ 0, artinya variabel bebas merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel terikat.

Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2021:48) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu :

1. Apabila angka probabilitas signifikani > 0.05, maka H0 diterima dan Ha ditolak.
2. Apabila angka probabilitas signifikansi < 0.05, maka H0 ditolak dan Ha diterima.

Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Rumusan hipotesis yang diuji: Ho : b1 = b2 = b3= 0, berarti secara bersama-sama tidak ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

- Ha : b1 ≠ b2 ≠ b3 ≠ 0, berarti secara bersama-sama ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel teikat.

Dasar pengambilan keputusannya (Ghozali, 2021:48) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

1.Apabila probabilitas signifikansi > 0.05, maka H0 diterima dan Ha ditolak.
2.Apabila probabilitas signifikansi < 0.05, maka H0 ditolak dan Ha diterima.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui ketepatan dan kelayakan setiap butir angket yang diajukan sehingga suatu variabel dapat diidentifikasikan. Suatu butir angket dinyatakan valid apabila rhitung > rtabel. Nilai rtabel N-2 (76-2=74) dengan taraf signifikan = 0,05 sebesar 0,225. Hasil output SPSS yang diperoleh untuk uji validitas dari variabel kepribadian (X1), kedisiplinan (X2), kecerdasan emosional (X3) dan kinerja (Y) dapat dilihat dibawah ini.

Tabel 1 Uji Validitas Indikator Variabel Kepribadian (X1)

No	Item Pernyataan	R-hitung	R-tabel (n-2)	Keterangan
1	Pernyataan 1	0,641	0,225	Valid
2	Pernyataan 2	0,687	0,225	Valid
3	Pernyataan 3	0,628	0,225	Valid
4	Pernyataan 4	0,567	0,225	Valid
5	Pernyataan 5	0,627	0,225	Valid
6	Pernyataan 6	0,565	0,225	Valid
7	Pernyataan 7	0,551	0,225	Valid
8	Pernyataan 8	0,567	0,225	Valid
9	Pernyataan 9	0,569	0,225	Valid
10	Pernyataan 10	0,552	0,225	Valid

Sumber : Hasil Penelitian dan Diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa indikator penelitian untuk variabel kepribadian (X1) memiliki tingkat validitas yang sesuai dengan kriteria yang diajukan pada penelitian ini, yaitu semua indikator memiliki nilai R-hitung > R-tabel (0,225). Maka semua indikator dapat digunakan sebagai alat penelitian.

Tabel 2 Uji Validitas Indikator Variabel Kedisiplinan (X2)

No	Item Pernyataan	R-hitung	R-tabel (n-2)	Keterangan
1	Pernyataan 1	0,686	0,225	Valid
2	Pernyataan 2	0,550	0,225	Valid
3	Pernyataan 3	0,644	0,225	Valid
4	Pernyataan 4	0,629	0,225	Valid
5	Pernyataan 5	0,635	0,225	Valid
6	Pernyataan 6	0,663	0,225	Valid
7	Pernyataan 7	0,731	0,225	Valid
8	Pernyataan 8	0,688	0,225	Valid
9	Pernyataan 9	0,479	0,225	Valid
10	Pernyataan 10	0,612	0,225	Valid

Sumber : Hasil Penelitian dan Diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa indikator penelitian untuk variabel kedisiplinan (X2) memiliki tingkat validitas yang sesuai dengan kriteria yang diajukan pada penelitian ini, yaitu semua indikator memiliki nilai R-hitung > R-tabel (0,225). Maka semua indikator dapat digunakan sebagai alat penelitian.

Tabel 3 Uji Validitas Indikator Variabel Kecerdasan emosional (X3)

No	Item Pernyataan	R-hitung	R-tabel (n-2)	Keterangan
1	Pernyataan 1	0,510	0,225	Valid
2	Pernyataan 2	0,489	0,225	Valid
3	Pernyataan 3	0,432	0,225	Valid
4	Pernyataan 4	0,357	0,225	Valid
5	Pernyataan 5	0,338	0,225	Valid
6	Pernyataan 6	0,570	0,225	Valid
7	Pernyataan 7	0,300	0,225	Valid
8	Pernyataan 8	0,449	0,225	Valid
9	Pernyataan 9	0,441	0,225	Valid
10	Pernyataan 10	0,244	0,225	Valid

Sumber : Hasil Penelitian dan Diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa indikator penelitian untuk variabel kecerdasan emosional (X3) memiliki tingkat validitas yang sesuai dengan kriteria yang diajukan pada penelitian ini, yaitu semua indikator memiliki nilai R-hitung > R-tabel (0,225). Maka semua indikator dapat digunakan sebagai alat penelitian.

Tabel 4 Uji Validitas Indikator Variabel Kinerja (Y)

No	Item Pernyataan	R-hitung	R-tabel (n-2)	Keterangan
1	Pernyataan 1	0,540	0,225	Valid
2	Pernyataan 2	0,555	0,225	Valid
3	Pernyataan 3	0,300	0,225	Valid
4	Pernyataan 4	0,610	0,225	Valid
5	Pernyataan 5	0,382	0,225	Valid
6	Pernyataan 6	0,466	0,225	Valid
7	Pernyataan 7	0,243	0,225	Valid

Sumber : Hasil Penelitian dan Diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa indikator penelitian untuk variabel kinerja (Y) memiliki tingkat validitas yang sesuai dengan kriteria yang diajukan pada penelitian ini, yaitu semua indikator memiliki nilai R-hitung > R-tabel (0,225). Maka semua indikator dapat digunakan sebagai alat penelitian.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk melihat kestabilan dan konsistensi dari responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan pertanyaan yang disusun dalam suatu bentuk angket. Hasil uji ini akan mencerminkan dapat atau tidaknya suatu instrumen penelitian dipercaya, berdasarkan tingkat ketepatan dan kemantapan suatu alat ukur. Standar yang digunakan dalam menentukan reliabel atau tidak reliabelnya suatu instrumen penelitian. Jika pengujian dilakukan dengan metode Alpha Cronbach maka Alpha Cronbach harus besar dari 0,6:

Tabel 5 Uji Reliabilitas Indikator Penelitian

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Kepribadian(X1)	0,676	Reliabel
Kedisiplinan(X2)	0,744	Reliabel
Kecerdasan emosional (X3)	0,624	Reliabel
Kinerja(Y)	0,751	Reliabel

Sumber : Hasil Penelitian dan Diolah, 2024

Dari hasil output reliability statistic di atas diperoleh nilai alpha cronbach untuk ketiga variabel memiliki nilai alpha cronbach yang lebih besar dari 0,6. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel dikatakan reliabel.

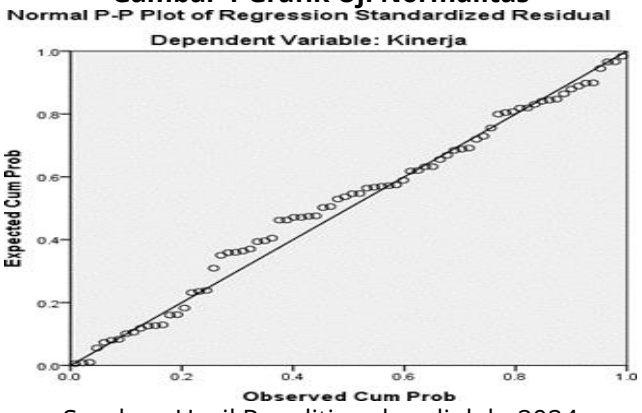
Uji Normalitas

Kriteria dalam pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

1.Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2.Jika menyebar jauh dari garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas data.

Gambar 1 Grafik Uji Normalitas



Sumber: Hasil Penelitian dan diolah, 2024

Berdasarkan gambar grafik diatas tampak bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis. Maka model regresi ini memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah model regresi yang diajukan telah ditemukan korelasi kuat antar variabel independen. Untuk mendeteksi apakah model regresi linier

mengalami multikolinearitas. Banyak penelitian menyebutkan jika nilai tolerance <0,10 atau nilai VIF >10 berarti terdapat multikolinearitas :

Tabel 6 Uji Multikolinieritas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.565	3.713		2.037	.045		
	Kepribadian	.178	.087	.222	2.039	.045	.516	1.937
	Kedisiplinan	.354	.088	.419	4.013	.000	.564	1.772
	Kecerdasan Emosional	.311	.087	.302	3.556	.001	.850	1.176

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Penelitian dan diolah, 2024

Dari hasil tabel diatas diketahui bahwa nilai tolerance lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Maka bisa diduga bahwa antar variabel independen tidak terjadi persoalan multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

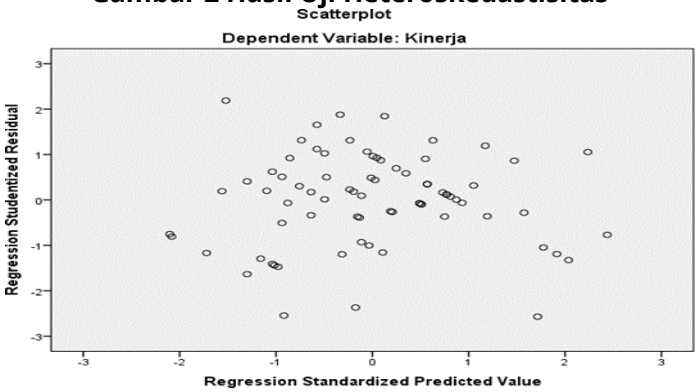
Cara menguji ada tidaknya heteroskedastisitas, yaitu dengan menggunakan analisis grafik scatterplot. Pengujian scatterplot, model regresi yang tidak terjadi heteroskedastisitas harus memenuhi syarat sebagai berikut :

a.Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.

b.Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Berikut adalah gambar hasil pengujian heteroskedastisitas:

Gambar 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil Penelitian dan diolah, 2024

Dari gambar tersebut diperoleh bahwa scatter plot membentuk titik- titik yang menyebar secara acak dengan tidak membentuk pola yang jelas. Hal ini menunjukkan tidak ada masalah heteroskedastisitas atau tidak mengalami heteroskedastisitas

Analisis Regresi Berganda

Metode analisis yang digunakan untuk menganalisis data di dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan regresi linear berganda. Metode analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen. Di dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh variabel independen yaitu kepribadian (X1), kedisiplinan (X2), kecerdasan emosional (X3) dan kinerja (Y) digunakan alat uji statistik berupa SPSS versi 21,00. Persamaan regresi

digunakan untuk memudahkan dalam membaca dan melakukan intepretasi terhadap hasil analisis regresi ini. Hasil uji regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 7 Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.565	3.713		2.037	.045
	Kepribadian	.178	.087	.222	2.039	.045
	Kedisiplinan	.354	.088	.419	4.013	.000
	Kecerdasan Emosional	.311	.087	.302	3.556	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Penelitian dan diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas, terdapat nilai koefisien regresi dengan melihat hasil pada tabel coefficient pada kolom unstandardized dalam kolom B. Maka persamaan regresi dalam penelitian ini adalah **: Y = 7,565 + 0,178X1 + 0,354 X2 + 0,311X3 + e**

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta 7,565 mempunyai arti bahwa apabila variabel Kepribadian (X1), Kedisiplinan (X2) dan Kecerdasan emosional (X3) dianggap tetap maka variabel Kinerja (Y) akan tetap sebesar 7,565
2. Pengaruh Kepribadian (X1) terhadap Kinerja (Y) Nilai koefesien regresi variabel X1 (Kepribadian) adalah sebesar 0,178 dengan asumsi apabila X1 (Kepribadian) mengalami kenaikan sebesar satu-satuan maka Y (Kinerja) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,178 kali.
3. Pengaruh Kedisiplinan (X2) terhadap Kinerja (Y) Nilai koefesien regresi variabel X2 (Kedisiplinan) adalah sebesar 0,354 dengan asumsi apabila X2 (Kedisiplinan) mengalami kenaikan sebesar satu-satuan maka Y (Kinerja) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,354 kali.
4. Pengaruh Kecerdasan emosional (X3) terhadap Kinerja (Y) Nilai koefesien regresi variabel X3 (kecerdasan emosional) adalah sebesar 0,311 dengan asumsi apabila X3 (kecerdasan emosional) mengalami kenaikan sebesar satu-satuan maka Y (Kinerja) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,311 kali.

Koefisien Determinasi (R2)

Uji koefisien determinasi atau R2 bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen/ menjelaskan variabel dependen/ terikat atau untuk mengetahui besar persentase variasi terikat yang dijelaskan pada variabel bebas. Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R square:

Tabel 8 Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.747[a]	.558	.539	2.005

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional, Kedisiplinan, Kepribadian

Sumber: Hasil Penelitian dan diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas hasil analisis model summary di atas menunjukkan bahwa nilai koefesien determinasi dari nilai R square yaitu sebesar 0,558. Hal ini berarti bahwa X1 (kepribadian), X2 (kedisiplinan), X3 (kecerdasan emosional) memiliki kontribusi terhadap kinerja (Y) sebesar 55,8

% sedangkan sisanya 44,2% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji t

Uji hipotesis secara parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen yaitu kepribadian, kedisiplinan dan kecerdasan emosional terhadap variabel dependen kinerja. Adapun hasil uji hipotesis secara parsial dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 9 Hasil Uji T

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.565	3.713		2.037	.045
	Kepribadian	.178	.087	.222	2.039	.045
	Kedisiplinan	.354	.088	.419	4.013	.000
	Kecerdasan Emosional	.311	.087	.302	3.556	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Penelitian dan diolah, 2024

Dari hasil perhitungan di atas maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel X1 (Kepribadian) berpengaruh signifikan terhadap Y (kinerja) hal ini terlihat dari nilai signifikansi sebesar 0,045 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 diterima.
2. Variabel X2 (Kedisiplinan) berpengaruh signifikan terhadap Y (kinerja) hal ini terlihat dari nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 diterima.
3. Variabel X3 (kecerdasan emosional) berpengaruh signifikan terhadap Y (kinerja) hal ini terlihat dari nilai signifikan sebesar 0,001 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 diterima.

Uji F

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama dengan menggunakan uji F. Adapun hasil uji hipotesis secara simultan dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 10 Hasil Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	365.170	3	121.723	30.273	.000[b]
	Residual	289.501	72	4.021		
	Total	654.671	75			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional, Kedisiplinan, Kepribadian

Sumber: Hasil Penelitian dan diolah, 2024

Berdasarkan Tabel di atas diketahui nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Karena tingkat signifikansi kurang dari 0,05 menunjukkan bahwa secara bersama-sama X1 (kepribadian), X2 (kedisiplinan), X3 (kecerdasan emosional) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja (Y). Berdasarkan hasil uji simultan maka H0 ditolak dan Ha diterima, antara Variabel-variabel bebas yaitu X1 (kepribadian), X2 (kedisiplinan), X3 (kecerdasan emosional), mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama- sama terhadap Kinerja (Y).

Pembahasan

Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Lebong

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepribadian berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai di Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Lebong. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji regresi diperoleh nilai regresi dengan arah positif sebesar 0,178 dan nilai signifikan sebesar 0,045<0,05. maka penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis pertama bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara kepribadian terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Lebong.Kepribadian merupakan kesatuan psikofisik yang sifatnya unik dan dinamik yang didalamnya terkandung kebiasaan-kebiasaan dan sikap-sikap yang sangat berguna dalam menghadapi dan menyesuaikan tuntutan hidup dan kehidupan seseorang. Dari hasil ini disimpulkan bahwa usaha peningkatan kinerja tidak bisa dilepaskan dari karakter kehati-hatian tinggi, memiliki kesetabilitan emosi yang baik, ramah, dan terbuka sebaiknya menjadi prioritas dalam bekerja.

Hasil penelitian mendukung teori Wibowo (2020:15) mengemukakan bahwa kepribadian adalah pola yang relatif bertahan lama tentang pemikiran, emosi dan perilaku yang menunjang karakteristik orang, sejalan dengan proses psikologis di belakang karakteristik tersebut.

Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Lebong

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan adanya pengaruh signifikan antara kedisiplinan terhadap kinerja Pegawai di Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Lebong hal ini dibuktikan dengan nilai regresi yang berarah positif sebesar 0,354 dan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,005. Hal ini menggambarkan semakin meningkat kedisiplinan maka kinerja Pegawai juga akan semakin meningkat.

Hasil penelitian ini terlihat dari pegawai yang datang tepat waktu sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan, pada saat ini untuk absensi pegawai telah menggunakan teknologi finger print sehingga untuk absen masuk kantor tidak dapat diwakilkan kepada orang lain. Kedisiplinan seorang pegawai juga terlihat dari mengunakan waktu sebaik mungkin dengan cara bekerja sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan dan istirahat sesuai dengan jam istirahat yang diberikan. Pada kegiatannya sehari-hari pegawai selalu memakai baju seragam yang telah ditetapkan instansi, dengan memakai baju seragam dan rapi juga merupakan pencerminan disiplin dalam bekerja.Dalam bekerja pegawai diberikan sarana dan prasarana yang dapat menunjang dan meningkatkan kinerjanya dalam bekerja, seorang pegawai yan memiliki disiplin kerja akan memanfaatkan dan menjaga sarana dan prasarana yang telah disediakan oleh instansi, seperti setelah menggunakan laptop atau komputer akan dibereskan dengan cara mematikannya dan memberi bahan pelindung agar tidak berdebu dan pada saat pagi hari sebelum bekerja membersihkannya terlebih dahulu. Menjaga dan merawat peralatan kerja seperti peralatan sendiri telah mencerminkan sikap kedisiplinan dalam bekerja. Kedisiplinan dalam bekerja juga terlihat dari mematuhi semua peraturan yang telah ditetapkan oleh intansi dan melaksanakan semua perintah atasan dengan baik.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat yang disampaikan oleh Sutrisno (2019:87) mengartikan “disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilainilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku” Dengan adanya disiplin kerja pada setiap pegawai yang ada di dalam perusahaan tersebut, akan menjadikan perusahaan itu menjadi maju. karena setiap pegawai yang berdisiplin dalam melakukan pekerjaan dapat menyelesaikan tugas-tugas yang ada di dalam perusahaan tersebut walaupun tidak secara keseluruhan menghasilkan pekerjaan yang sempurna. Tetapi dalam jangka waktu tertentu pegawai akan melaksanakan pekerjaannya menjadi lebih baik.

Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Lebong

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Lebong karena nilai regresi bernilai positif sebesar 0,311 dan nilai signifikan sebesar 0,001 < 0,05. Hal ini menggambarkan bahwa semakin meningkat kecerdasan emosional maka kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Lebong juga akan meningkat.

Hasil hipotesis tersebut sesuai dengan pernyataan Goleman (2020:105) yang mengemukakan bahwa kemampuan kecerdasan emosi adalah pendorong kinerja puncak. Kemampuan-kemampuan kognitif seperti big picture thinking dan long vision juga penting. Tetapi ketika diperbandingkan, antara kemampuan teknikal, kecerdasan intelektual atau IQ, dan kecerdasan emosi sebagai penentu kinerja yang cemerlang tersebut, kecerdasan emosi menduduki porsi lebih penting dua kali dibandingkan dengan yang lain pada seluruh level jabatan.Pegawai menilai kecerdasan emosional mampu meningkatkan kinerja pegawai dalam bekerja. pegawai telah mampu meghadapi kesulitan dalam bekerja sehingga pegawai mampu mengerjakan semua tugas yang diberikan kepadanya, pegawai menyadari kelebihan dan keselumaangan yang ada dalam dirinya sehingga mereka bisa untuk menghadapi masalah yang timbul dalam bekerja, namun terkadang karena banyaknya pekerjaan membuat pegawai selumaang percaya diri pada kemampuan yang mereka miliki. Untuk itu pegawai harus memiliki kepercayaan pada dirinya bahwa dengan keterampilan dan ilmu yang dimiliki serta pengalaman dalam bekerja mereka mampu menyelesaikan semua pekerjaan yang diberikan kepadanya. Untuk peningkatan kepercayaan diri dari pegawai hal yang dapat dilakukan adalah dengan memberikan pengarahan kepada pegawai dan memberikan keyakinan kepada pegawai bahwa dengan kemampuan yang mereka miliki mereka mampu untuk menyelesaikan semua pekerjaannya

Pengaruh Kepribadian, Kedisiplinan dan Kecerdasan emosional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Lebong

Berdasarkan pengujian hipotesis secara simultan atau bersama- maka maka dapat ditemukan hasil penelitian secara bersama-sama X1 (kepribadian), X2 (kedisiplinan), X3 (kecerdasan emosional) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja (Y), hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar 0,000 kecil dari 0,05. Artinya kinerja Pegawai dapat ditingkat jika kepribadian, kedisiplinan dan kecerdasan emosional meningkat.Kinerja Pegawai sangat menentukan kemajuan dari suatu organisasi, kinerja pegawai dapat ditingkatkan dengan adanya kepribadian yang baik dari pegawai dalam bekerja, serta adanya kedisiplinan pegawai yang selalu mematahui semua peraturan yang berlaku. Selain itu kecerdasan emosional yang dimiliki oleh pegawai sangat mempengaruhi tingkat kinerja pegawai tersebut.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Hasil uji regresi berganda menunjukkan arah yang positif dengan persamaan regresi Y = 7,565 + 0,178X1 + 0,354 X2 + 0,311X3
2. Variabel X1 (Kepribadian) berpengaruh signifikan terhadap Y (kinerja) hal ini terlihat dari nilai signifikansi sebesar 0,045 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 diterima.
3. Variabel X2 (Kedisiplinan) berpengaruh signifikan terhadap Y (kinerja) hal ini terlihat dari nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 diterima.
4. Variabel X3 (kecerdasan emosional) berpengaruh signifikan terhadap Y (kinerja) hal ini terlihat dari nilai signifikan sebesar 0,001 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 diterima.

5. Hasil uji simultan maka H0 ditolak dan Ha diterima, antara Variabel- variabel bebas yaitu X1 (kepribadian), X2 (kedisiplinan), X3 (kecerdasan emosional), mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap Kinerja (Y) karena nilai signifikan sebesar 0,000 kecil dari 0,05.

Saran

1. Disarankan kepada Pegawai di Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Lebong untuk mempertahankan kepribadian yang baik dalam bekerja.
2. Disarankan kepada Pegawai di Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Lebong untuk meningkatkan kedisiplinan dalam bekerja.
3. Diharapkan pegawai Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Lebong untuk lebih menyadari kekuatan yang ada dalam diri sehingga mampu melaksanakan seluruh tugas dan tanggjung jawab.

DAFTAR PUSTAKA

Agustini, Fauzia. 2019. Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia. Medan: UISU Press.

Ary, I. R., & Sriathi, A. 2019. Pengaruh Self Efficacy Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Ramayana Mal Bali) (Doctoral dissertation, Udayana University).

Bariyah, K. 2021. Implementasi Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Likhitaprajna, 16(2), 27-36.

Costa, Paul T. & Robert R. McCrae. 2019. Personality in Adulthood Second Edition A Five Factor Theory Perspective. The Guilford Press. New York. London.

Defrizal. 2021. Pengaruh Kepribadian Dan Kecerdasan Emosionalterhadap Kinerja Karyawan Travel Juwita Lampung – Jakarta. Jurnal Manajemen dan Bisnis Vol. 11 No. 2

Ditinjau Dari Tipe Kepribadian. Jurnal Psikologi Universitas Gajah Mada

Ghozali, Imam. 2021. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Goleman Daniel. 2020. Emotional Intelligence. Jakarta : Gramedia Utama Hanggraeni, D. 2022. Manajemen sumber daya manusia. Universitas Indonesia Publishing.

Harbani, Pasolong. 2020. Kepemimpinan Birokrasi. Bandung: CV.Alfabeta Irawati, Anugrahini. 2020. Pengaruh Disiplin Dan Kecerdasan Emosional

Jannah, 2019. Hubungan Antara Self-Efficacy Dan Kecerdasan Emosional Dengan Kemandirian Pada Remaja. Persona: Jurnal Psikologi Indonesia, 2(3)

Jumaidi, Angelika Tandipare. 2022. Pengaruh Kepribadian, Kecerdasan Emosional, dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT Bank NTB Syariah Cabang Utama Pejanggik. Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis Vol. 1 No. 3

Mangkunegara. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

Muhammad, Arni, 2019, Komunikasi Organisasi, Jakarta : Bumi Aksara

Nitasari, R. A., & Lataruva, E. 2022. Analisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Bank Central Asia tbk. cabang kudus (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis).

Nitisemito Alex S, 2020, Manajemen Personalia, Jakarta: Ghalia Indonesia Prawirosentono, Suryadi. 2020. Kebijakan Kinerja Karyawan. Yogyakarta: BPFE. Retnowati, S. & Haryanthi, L. P. S., 2019. Kecenderungan Kecanduan Cybersex

Nopitasari, W., Susena, K. C., & Yanti, R. T. (2021). The Effect of Human Resources Development (HRD), Work Discipline and Work Environment on Employee Performance at the Regional Office of the National Land Agency Bengkulu Province. *Journal of Indonesian Management (JIM)*, *1*(4), 419-424.

Rivai, Veithzal dan Mulyadi, 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Jakarta:

Rajawali Pers
Riyanti. 2019. Kreativitas dan Inovasi di Tempat Kerja. Jakarta: Unika Atma Jaya
Robbins, Stephen P. 2019. Perilaku Organisasi Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat Shapiro Lawrence, E. 2019. Mengajarkan Kecerdasan Emosional Pada Anak. Jakarta : Gramedia Utama
Siagian, Sondang P.. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta.
Simamora, Henry. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 2. Yogyakarta: STIE YKPN.
Sinamo, I. P. 2021. Pengaruh Kepribadian Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Guru Sekolah Mengah Atas Negeri Di Kecamatan Bekasi Utara, Bekasi. Jurnal Manajemen Pendidikan, 7(1),
Sinungan, Muchdarsyah, 2020. Produktivitas Apa dan Bagaimana, Jakarta: Bumi Aksara.
Sugiyono. 2020. Metode Penelitian Kunatitatif Kualitatif dan R&D. Cetakan Ke-18. Bandung: Alfabeta.
Sutrisno, Edy. 2019. Budaya Organisasi. Cetakan kedua. Jakarta: Kencana Pranada Media Group.
Tampubolon, Manahan. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bogor: Ghalia Indonesia
Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. POS Indonesia, Bangkalan). Eco-Entrepreneurship, Vol 6 No 1
Wibowo. 2020. Manajemen Kinerja Edisi Ketiga, Cetakan Keenam, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
Zulkarnain, S. 2021. Kemampuan Manajerial, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dosen di Lingkungan IAIN Bengkulu. Nuansa: Jurnal Studi Islam dan Kemasyarakatan, 10(2).