

Pengaruh Kepribadian dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL PP) di Kota Solok

Rahmadona^{1*}, Afni Yeni², Esi Sriyenti³

^{1,2,3} Program Studi Manajemen, Universitas Mahaputra Muhammad Yamin, Indonesia

Alamat: Jl. Jend. Sudirman No.6, Kp. Jawa, Kec. Tj. Harapan, Kota Solok, Sumatera Barat 27317

Korespondensi penulis: donarahma366@gmail.com*

Abstract: *This research was conducted at the Civil Service Police Unit Office (Satpol PP) in Solok City. The purpose of this research was to find out the effect of personality and work conflict simultaneously on the performance of the Civil Service Police Unit Office staff in Solok City. In this study, the population in this study were all civil servants at the Civil Service Police Unit Office, Solok City, namely 39 people. By using a total sampling of 39 employees of the civil service at the Civil Service Police Unit Office, Solok City. Data collection techniques using a questionnaire / questionnaire. Based on multiple linear regression analysis of the variables Personality and Work Conflict Influence Employee Performance $Y = -3.478 + 0.765X_1 + 0.308X_2 + e$. From the t test conducted, it was found that the variable X1 Personality had an effect on employee performance with a known variable value $t_{count} 5.557 > t_{table} 1.688$ and $sig 0.000 < 0.05$. Variable X2 Work Conflict on Employee Performance with a t_{count} of $1.975 > t_{table}$ of 1.688 and $sig 0.002 < 0.05$. From the F test conducted, it was found that personality and work conflict simultaneously influence employee performance. The F count is $58.836 > 3.259$ and a significance value ($0.000 < 0.05$).*

Keywords: *Personality, Work Conflict and Employee Performance*

Abstrak: Penelitian ini dilakukan di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kota Solok. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepribadian dan konflik kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Satpol PP Kota Solok. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Solok yaitu 39 orang. Dengan menggunakan total sampling sebanyak 39 pegawai Aparatur Sipil Negara pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Solok. Teknik pengumpulan data menggunakan angket/angket. Berdasarkan analisis regresi linier berganda variabel Kepribadian dan Konflik Kerja Mempengaruhi Kinerja Karyawan $Y = -3,478 + 0,765X_1 + 0,308X_2 + e$. Dari uji t yang dilakukan diketahui bahwa variabel X1 Kepribadian berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan diketahui nilai variabel thitung $5,557 > t_{tabel} 1,688$ dan $sig 0,000 < 0,05$. Variabel X2 Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai thitung sebesar $1,975 > t_{tabel}$ sebesar $1,688$ dan $sig 0,002 < 0,05$. Dari uji F yang dilakukan diketahui bahwa kepribadian dan konflik kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. F hitung sebesar $58,836 > 3,259$ dan nilai signifikan ($0,000 < 0,05$).

Kata Kunci : Kepribadian, Konflik Kerja dan Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Satuan Polisi Pamong Praja, disingkat Satpol PP, adalah perangkat Pemerintah Daerah dalam memelihara ketenteraman dan ketertiban umum serta menegakkan Peraturan Daerah. Organisasi dan tata kerja Satuan Polisi Pamong Praja ditetapkan dengan Peraturan Daerah. Satpol PP dapat berkedudukan di Daerah Provinsi dan Kabupaten/Kota. Berkaitan dengan eksistensi Satuan Polisi Pamong Praja dalam penegakkan peraturan daerah, sebagai perangkat pemerintah daerah, kontribusi Satuan Polisi Pamong Praja sangat diperlukan guna mendukung suksesnya pelaksanaan Otonomi Daerah dalam

penegakan peraturan daerah menciptakan pemerintahan yang baik. Dengan demikian aparat Polisi Pamong Praja merupakan garis terdepan dalam hal motivator dalam menjamin kepastian pelaksanaan peraturan daerah dan upaya menegakkannya ditengah-tengah masyarakat, sekaligus membantu dalam menindak segala bentuk penyelewengan dan penegakan hukum.

Dalam melaksanakan tugasnya, personil Satuan Polisi Pamong Praja perlu mempertimbangkan beberapa hal penting yang menyangkut dalam tugasnya yang membuat hasil atau kinerjanya menjadi lebih baik. Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Dalam rangka penegakkan Perda, unsur utama sebagai pelaksana di lapangan adalah Pemda. Kinerja merupakan suatu yang lazim digunakan untuk memantau produktivitas kerja sumber daya manusia baik yang berorientasi produksi barang, jasa maupun pelayanan. Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor eksternal dan faktor internal pegawai. Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi. Sementara faktor internal meliputi faktor individu (kemampuan dan keahlian, latar belakang serta demografi) dan faktor psikologis meliputi persepsi, attitude, personality, pembelajaran dan motivasi. Contohnya pelanggaran Perda Nomor 5 Tahun 2017 tentang pedagang kaki lima. Aneh, jika aparat penegak Perda hanya menunggu laporan atau perintah dari OPD lain terkait melakukan penertiban terhadap pelanggar Perda.

Dengan demikian tanggungjawab pemeliharaan ketenteraman dan ketertiban masyarakat yang diberikan kepada Kepala Daerah tidak terpisahkan dan berkaitan erat dengan pemeliharaan keamanan yang dilakukan oleh Kepolisian. Ketenteraman dan ketertiban masyarakat sangat dipengaruhi oleh faktor keamanan, sehingga berhasil tidaknya pemenuhan kewajiban Pemerintah Daerah merupakan keberhasilan penyelenggaraan tugas pokok Kepolisian sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia (selanjutnya disebut UU No. 2 Tahun 2002) khususnya dalam penyelenggaraan pembinaan keamanan dan ketertiban masyarakat. Sebaliknya kegagalan penyelenggaraan tugas pokok Kepolisian di daerah akan menjadi tolak ukur tidak berhasilnya Pemerintah Daerah di bidang pemeliharaan ketenteraman dan ketertiban masyarakat.

Pada tahun 2017 terjadi penggabungan instansi Satpol PP dengan Pemadaman Kebakaran yang dinamai "Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadaman Kebakaran" sebagaimana diatur dalam Peraturan Daerah Kota Solok Nomor 5 Tahun 2016 tentang Pembentukan Dan Susunan Perangkat Daerah. Penggabungan instansi ini didasari adanya keterkaitan tugas Satpol PP dengan Pemadaman Kebakaran yakni tugas perlindungan masyarakat. Dengan penggabungan ini Satpol PP yang awalnya merupakan instansi dengan eselonering III/a, berubah menjadi eselonering II/a. Kantor satpol pp kota solok terletak di Jl. Jend. Sudirman No.1, Kp. Jawa, Kec. Tj. Harapan, Kota Solok. Satpol pp memiliki sebanyak 138 pegawai dengan tugas yaitu untuk menegakkan peraturan daerah, ketertiban umum dan ketentraman masyarakat serta perlindungan masyarakat.

Kepribadian adalah suatu perpaduan yang utuh antara sikap, sifat, pola pikir, emosi, serta juga nilai-nilai yang mempengaruhi individu agar berbuat sesuatu yang benar sesuai dengan lingkungannya, jika emosi tidak dapat di tekan dalam kepribadian seseorang dalam lingkungan kerja maka Dampaknya, pegawai akan menjadi sangat mudah marah dan stres, serta hati nuraninya akan kehilangan komitmen penuh untuk keberhasilan pekerjaan mereka. Konflik merupakan suasana batin yang berisi kegeliasahan dan pertentangan antara dua motif atau lebih mendorong seseorang untuk melakukan dua atau lebih kegiatan yang saling bertentangan.

Berdasarkan fenomena yang terjadi dilapangan kepribadian setiap individu berbeda- beda, sehingga setiap individu akan membentuk perilaku yang beragam, dari perbedaan atau keberagaman ini bisa menimbulkan konflik di lingkungan kerja, baik itu sesama pegawai ataupun dengan atasannya. Apabila konflik terjadi di lingkungan kerja dan tidak diselesaikan dengan cara yang baik maka akan tergambar dari sikap dan kepribadian pegawai yang mempengaruhi kinerjanya di lapangan.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kepribadian dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja pegawai Sipil Negara (Pns) pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) di Kota Solok".

2. TINJAUAN TEORI

Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau secara keseluruhan selama periode tertentu, dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama, (Paat, 2015).

Kinerja pegawai pengawai juga dapat diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Salah satu cara perusahaan mendapatkan pegawai yang menghasilkan tingkat kerja tinggi adalah dengan memperhatikan kepribadiannya. Instansi diharuskan mencari calon pegawai yang sesuai kualifikasi yang telah ditetapkan kantornya agar mampu mengerjakan tugas-tugas yang akan dilakukan dalam pekerjaan, (Nirwana & Yeni, 2023).

Kepribadian

Kepribadian (*personality*) merupakan organisasi dinamik dari sistem-sistem psikologis dalam individu yang menentukan kemampuan seseorang untuk beradaptasi secara unik dengan lingkungannya. Kepribadian merupakan suatu totalitas psikofisis yang kompleks dari individu, sehingga nampak dalam tingkah lakunya yang unik. teori Konvergensi yang menyatakan bahwa kepribadian manusia terbentuk sebagai hasil interaksi antara nature dan nurture, interaksi antara potensi yang dimilikinya dan seberapa jauh lingkungan mempengaruhi potensi tersebut, (Indrastuti, 2021). Kepribadian dapat diartikan juga sebagai keseluruhan cara dimana seorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan individu lain. Terjadinya interaksi psikofisik mengarahkan tingkah laku manusia

Stres Kerja

Konflik adalah ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok (dalam suatu organisasi/perusahaan) yang harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatan kerja dan atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi.” konflik dapat terjadi karena ketidak adanya kepercayaan antara pekerja satu dengan yang lain. Menurut Robbins, (2018).

“Konflik adalah sebuah proses yang dimulai ketika satu pihak memiliki presepsi bahwa pihak lain telah mempengaruhi secara negatif.

Hipotesis

H1 : Diduga Kepribadian pegawai mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, pada kantor satuan polisi pamong praja kota solok.

H2 : Diduga konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor satuan polisi pamong praja kota solok.

H3: Diduga kepribadian dan konflik kerja secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pada kantor satuan polisi pamong praja kota solok.

3. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian Kuantitatif. yaitu prosedur atau metode cara pemecahan masalah dengan menggambarkan atau melukiskan, peristiwa atau sesuatu yang sedang berlangsung pada saat sekarang berdasarkan pada fakta-fakta yang terjadi dengan melakukan analisis statistika. Variabel yang di ukur dalam penelitian ini adalah Pengaruh Kepribadian dan Konflik Kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) pada kantor satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) di Kota Solok Lokasi yang digunakan dalam penelitian ini Yang bertempat pada Jalan. Jalan Syech Kukut No.2, Tj. Paku, Tj. Harapan, kota Solok. Objek penelitian ini adalah pegawai pegawai pada kantor satuan polisis pamong praja kota solok. Dengan populasi sebanyak 39 seluruh Pegawai Negeri Sipil yang ada di Kantor Satuan Pamong Praja. Sampel sebanyak total sampling yaitu sebanyak 39 Pegawai Negeri Sipil yang ada di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja di Kota Solok.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam perhitungan analisis regresi linear berganda menggunakan bantuan program SPSS versi 22 for windows dengan hasil analisis regresi sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-3,478	4,438		-,784	,438
Kepribadian	,765	,138	,679	5,557	,000
Konflik Kerja	,308	,156	,241	1,975	,003

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: data diolah dengan SPSS versi 22 for windows

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat disimpulkan persamaan linear dengan bentuk persamaan sebagai berikut:

$$Y = -3,478 + 0,765X_1 + 0,308X_2 + e$$

Keterangan

Y : Kinerja Pegawai

a : Konstanta

b₁ : Koefesien regresi kepribadian

b₂ : Koefesien regresi konflik kerja

X₁ : kepribadian

X₂ : konflik kerja

e : Standar error

Dari persamaan regresi linear berganda diatas maka dapat dianalisis sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar -3,478 yang artinya jika kepribadian, konflik kerja dan Kompetensi nilainya tetap atau nol maka kinerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Prajasudah ada nilainya sebesar -3,478.
2. Koefisien regresi pada variabel kepribadian (X₁) sebesar 0,765 adalah positive, artinya terjadi hubungan yang positive antara kepribadianterhadap kinerja Pegawai. Bila terjadi peningkatan 1 satuan variabel kepribadian (X₁) dimana factor-factor lain kostanta, maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,765.

3. Koefisien regresi pada variabel konflik kerja (X_2) sebesar 0,308 adalah positive, artinya terjadi hubungan yang positive antara konflik kerja dengan kinerja pegawai. Bila terjadi peningkatan 1 variabel konflik kerja (X_2) dimana factor-factor lain konstanta, maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,308.

Berdasarkan analisis diatas maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepribadian (X_1), dan konflik kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja pegawai (Y).

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,875 ^a	,766	,753	2,09547	1,916

a. Predictors: (Constant), Konflik Kerja, Kepribadian

Sumber: data diolah dengan SPSS versi 22 for windows

Berdasarkan hasil olahan data bentuk statistik yang didukung untuk proses SPSS hasil 22 for windows berbentuk gambaran, bahwa variabel bebas (independen), kepribadian, dan konflik kerja, di penelitian ini memiliki kecakupan penyelesaian sejauh 76,6% terhadap variable terikat (dependen) kinerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 23,4% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk pada penelitian ini seperti pengaruh lingkungan kerja, kemampuan kerja dan motivasi kerja.

Pengujian Hipotesis

Uji Signifikansi Parsial (Uji-t)

Tabel 3. Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	-3,478	4,438		-,784	,438
Kepribadian	,765	,138	,679	5,557	,000
Konflik Kerja	,308	,156	,241	1,975	,003

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: data diolah dengan SPSS versi 22 for windows

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan uji t sebagai berikut:

1. Variabel kepribadian (X_1), diketahui $t^{hitung} 5,557 > t^{tabel} 1,688$ dan $sig 0,000 < 0,05$. Maka H_a diterima dan H_0 ditolak . Hal ini membuktikan bahwa variabel kepribadian (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).
2. Variabel konflik kerja (X_2) diketahui $t^{hitung} 1,975 > t^{tabel} 1,688$ dan $sig 0,002 < 0,05$. Maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini membuktikan bahwa variabel konflik kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Uji Signifikansi Simultan (Uji-F)

Tabel 4. Hasil Uji f

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	516,694	2	258,347	58,836	,000 ^b
	Residual	158,076	36	4,391		
	Total	674,769	38			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Konflik Kerja, Kepribadian

Sumber: data diolah dengan SPSS versi 22 for windows

Dari tabel diatas diketahui f^{hitung} sebesar 58,836 dengan signifikansi 0,000. Diketahui f^{tabel} dengan persamaan $f^{tabel} = (k-1)(n-k-1)(2-1)(39-2-1 = 36) = 3,259$.

(lihat tabel f pada tingkat signifikansi 5%). Dengan demikian diketahui $f^{hitung} 58,836 > f^{tabel} 3,259$ dan signifikansi ($0,000 < 0,05$). Maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *independent* (kepribadian, dan konflik kerja) mempunyai pengaruh signifikan dan simultan secara bersama-sama terhadap variabel *dependent* (Kinerja Pegawai).

Pembahasan

Pada bagian ini dipaparkan pembahasan mengenai hasil analisis yang telah dilakukan. Dapat diketahui bahwa seluruh variabel independen berdampak signifikan variabel yang akan dibahas sebagai berikut:

Bedasarkan hasil penelitian maka diperoleh persamaan regresi linear bergadna adalah $Y = -3,478 + 0,765X_1 + 0,308X_2 + e$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepribadian (X_1), dan konflik kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Selain dengan uji f, pengaruh secara simultan juga dapat dilihat dengan nilai R Square sebesar 0,766. Artinya adalah bahwa pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebesar 76,6%, sedangkan sisanya sebesar 23,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimaksudkan dalam penelitian ini seperti pengaruh Lingkungan Kerja, kemampuan kerja, dan motivasi kerja.

1. Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Pegawai

Kepribadian merupakan suatu totalitas psikofisis yang kompleks dari individu, sehingga nampak dalam tingkah lakunya yang unik. Oleh karena itu kepribadian sangat mempengaruhi kinerja, dimana penentu kinerja pegawai antara lain adalah ability, ability merupakan kemampuan pegawai, kecakapan, bakat, keahlian dan sikap positif yang harus ada dalam organisasi. Sehingga pegawai memiliki keunggulan kompetitif dibandingkan dengan organisasi lainnya. Manajemen Sumberdaya Manusia merupakan sumber kesuksesan suatu Instansi.

Berdasarkan analisis penelitian ditemukan bahwa Variabel kepribadian (X_1), diketahui $t^{\text{hitung}} 5,557 > t^{\text{tabel}} 1,688$ dan $\text{sig } 0,000 < 0,05$. Maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini membuktikan bahwa variabel kepribadian (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

2. Pengaruh konflik kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Konflik adalah persaingan yang kurang sehat berdasarkan ambisi dan sikap emosional dalam memperoleh kemenangan, oleh karena itu Konflik harus dicegah dan diselesaikan sedini mungkin, supaya tetap terwujud kerjasama yang baik, terhindar dari ketegangan dan perpecahan di antara sesama pegawai. Persaingan sehat harus selalu diciptakan dan dibina agar dinamika organisasi, kreativitas, intropeksi diri, pengembangan diri, moral kerja, dan produktivitas kerja pegawai meningkat sehingga tujuan instansi, pegawai, dan masyarakat tercapai. Variabel konflik kerja (X_2) diketahui $t^{\text{hitung}} 1,975 > t^{\text{tabel}} 1,688$ dan $\text{sig } 0,002 < 0,05$. Maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini membuktikan bahwa variabel konflik kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

3. Pengaruh kepribadian, dan Konflik kerja secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai

Kepribadian merupakan suatu totalitas psikofisis yang kompleks dari individu, sehingga nampak dalam tingkah lakunya yang unik. Sedangkan Konflik adalah persaingan yang kurang sehat berdasarkan ambisi dan sikap emosional dalam memperoleh kemenangan, oleh karena itu Konflik harus dicegah dan diselesaikan sedini mungkin, supaya tetap terwujud kerjasama yang baik, terhindar dari ketegangan

dan perpecahan di antara sesama pegawai, dengan demikian hubungan antar pegawai terjalin dengan baik, pegawai lebih nyaman dan akan lebih produktif dalam bekerja, sehingga dapat mencapai tujuan bersama.

Pengaruh kepribadian dan konflik kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai dapat diketahui diketahui f^{hitung} sebesar 58,836 dengan signifikansi 0,000. Diketahui f^{tabel} dengan persamaan $f^{tabel} = (k-1)(n-k-1)(2-1)/(39-2-1 = 36) = 3,259$.

(lihat tabel f pada tingkat signifikansi 5%). Dengan demikian diketahui $f^{hitung} 58,836 > f^{tabel} 3,259$ dan signifikansi ($0,000 < 0,05$). Maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *independent* (kepribadian, dan konflik kerja) mempunyai pengaruh signifikan dan simultan secara bersama-sama terhadap variabel *dependent* (Kinerja Pegawai).

Berdasarkan dari hasil analisis dan pembahasan yang dilakukan secara teoritis dan empiris tentang pengaruh Kemampuan Individu dan Stres Kerja terhadap Prestasi Kerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Solok diketahui bahwa Kemampuan Individu dan Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Solok secara simultan maupun secara parsial.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, maka penulis dapat memberikan kesimpulan dari hasil penelitian yaitu sebagai berikut :

- a. Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh persamaan regresi linear berganda adalah $Y = -3,478 + 0,765X_1 + 0,308X_2 + e$.
- b. R Square sebesar 0,766. Artinya adalah bahwa pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen adalah sebesar 76,6%, sedangkan sisanya sebesar 23,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimaksudkan dalam penelitian ini, seperti disiplin kerja, motivasi kerja pegawai dan Lingkungan Kerja.
- c. Variabel kepribadian (X_1), diketahui $t^{hitung} 5,557 > t^{tabel} 1,688$ dan sig $0,000 < 0,05$. Maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini membuktikan bahwa variabel kepribadian (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).
- d. Variabel konflik kerja (X_2) diketahui $t^{hitung} 1,975 > t^{tabel} 1,688$ dan sig $0,002 < 0,05$. Maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini membuktikan bahwa variabel konflik kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

- e. Pengaruh kepribadian dan konflik kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai dapat diketahui $f^{\text{hitung}} 58,836 > f^{\text{tabel}} 3,259$ dan signifikansi ($0,000 < 0,05$). Maka H_0 diterima dan H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *independent* (kepribadian, dan konflik kerja) mempunyai pengaruh signifikan dan simultan secara bersama-sama terhadap variabel *dependent* (Kinerja Pegawai).

Saran

Dalam upaya mencapai kinerja pegawai yang lebih tinggi pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Solok di masa yang akan datang, saran-saran yang dapat disampaikan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan Kinerja Pegawai perlu diperhatikan kepribadian dan konflik kerja yang dapat mengganggu kinerja pegawai, serta perlu juga memberikan Pembinaan, dan pelatihan seperti bimtek, diklat, arahan dari pimpinan terhadap pegawai sehingga Kinerja nya terus meningkat dimasa yang akan datang.
2. Peneliti hanya mengukur pengaruh kepribadian dan konflik kerja secara berkala terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Solok, untuk itu diharapkan ada penelitian selanjutnya dapat meneliti variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Solok, agar memperoleh hasil yang lebih bervariasi.
3. Penelitian ini hanya mengukur variable X1 kepribadian, dan X2 konflik kerja terhadap variabel Y (kinerja pegawai), diharapkan ada penelitian selanjutnya dapat diteliti variabel-variabel lainnya yang dapat mempengaruhi (Y).

DAFTAR PUSTAKA

- AfniYeni. (2022). Pengaruh karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja terhadap komitmen. *1*(8), 553.
- Dwiarko Nugrohoseno, S. P. M. (2014). *BISMA JURNAL BISNIS DAN MANAJEMEN*.
- Ilmiah, J., & Bisnis, M. (2016). Pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan. *Vol. 16, Issue 1*.
- Indrastuti, S. (2021). Pengaruh kepribadian terhadap kinerja karyawan dengan variabel intervening kompetensi karyawan pada Mutiara Merdeka Hotel Pekanbaru. *Jurnal Ekonomi KIAT*, *32*(2), 98–107.
- Lande, A., Ferliandre, A., & Anggraini, M. (2022). Gaya kepemimpinan, kepribadian dan strategi. *Jurnal Ilmu Hukum Humaniora dan Politik*, *2*(1), 15–20.

- Nirwana, I., & Yeni, A. (2023). Pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan di PT AIC JAYA Kota Sawahlunto. *Penelitian Ekonomi Manajemen dan Bisnis (JEKOMBIS)*, 2(1), 177–183.
- Nur, M. (2020). Pengaruh tipe kepribadian dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Kota Palopo. *Fuel Cell Review*, 2(6), 5. [https://doi.org/10.1016/s1471-0846\(04\)00082-4](https://doi.org/10.1016/s1471-0846(04)00082-4)
- Paat, E. S. (2012). Analisis lingkungan kerja, konflik kerja, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan. 12–16.
- Pusparani, M. (2021). Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai (suatu kajian studi literatur manajemen sumber daya manusia). 2(4). <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4>
- Rosmaini. (2019). Pengaruh kompetensi, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- Sofiyanti, N., & Nawawi, A. (2017). Pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Karawang. *Buana Ilmu*, 1(2), 94–116. <https://doi.org/10.36805/bi.v1i2.141>
- Sriyanti, E. (2020). Pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(1), 1. <https://doi.org/10.32832/manager.v3i1.3821>
- Surya Dwianto, A., Purnamasari, P., Pirmansyah, Y., Pertiwi Jalan Ir Juanda Bekasi, S. H., Kunci-Konflik, K., & Karyawan, K. (2019). Pengaruh konflik terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. YKT Gear Indonesia. *Vol. 1, Issue 1*.
- Windartini, S. (2018). Pengaruh masa kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai kantor Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol-PP) Kabupaten Indragiri Hulu. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 7(2), 80–90. <https://doi.org/10.34006/jmbi.v7i2.84>