PENGARUH KEPRIBADIAN *SANGUINIS* DAN *KOLERIS* TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN KOTA PADANGSIDIMPUAN

Oleh :

Nurdelila

*Dosen Fakultas Ekonomi UGN Padangsidimpuan*

*nurdelila26@gmail.com*

Abstrak

 ***Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepribadian Sanguinis dan Koleris terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Padangsidimpuan. Metode analisis data yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan menggunakan bentuk eksplanasi. Metode pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis linier berganda. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh dimana jumlah sampel sama dengan jumlah populasinya yaitu 52 responden sebagai sampel penelitian. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, analisis data dengan metode analisis linier berganda menunjukkan bahwa variabel Kepribadian Sanguinis dan Koleris berpengaruh posistif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Padangsidimpuan. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji regresi linier berganda secara simultan seluruh variabel (X1 ; X2) berpengaruh terhadap variabel Y. Berdasarkan uji signifikansi parsial (uji-t) bahwa dari ketiga variabel bebas yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai adalah variabel Kepribadian Sanguinis (X1).***

***Kata kunci: Kepribadian Sanguinis, Kepribadian Koleris, dan Kinerja Pegawai***

**BAB I PENDAHULUAN**

* 1. **Latar Belakang Masalah**

 Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas MSDM adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Di dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting di dalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi.

 Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja pegawainya. Kinerja pegawai merupakan suatu tindakan yang dilakukan oleh pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan organisasi (Handoko, 2008:135). Setiap organisasi selalu mengharapkan pegawainya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki pegawai yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi organisasi. Selain itu, dengan memiliki pegawai yang berprestasi orgaisasi dapat meningkatkan kinerja organisasinya. Karena seringkali organisasi menghadapi masalah mengenai sumber daya manusianya. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen dan yang lain itu tergantung pada kualitas sumber daya manusianya.

 Dari segi kuantitas kerja yaitu dari pemenuhan target kerjanya, pegawai berada di posisi pemenuhan target kerja dibawah standar yang telah ditentukan organisasi, ini disebabkan oleh dualisme pekerjaan yang dihadapi pegawai dan kurangnya sistem pengawasan yang dilakukan atasan terhadap pegawainya. Dari segi kualitas kerja yaitu dalam dimensi kreatifitas kerjanya pegawai kurang memilki kreatifitas dalam menyelesaikan setiap pekerjaannya untuk mencapai penilaian kinerja yang melebihi standar yang telah ditetapkan, ini juga dikarenakan karena pegawai butuh pendidikan pelatihan bagi mereka dalam memenuhi standar kinerja yang telah di tetapkan. Dari segi ketepatan waktu, pegawai memilki ketepatan waktu yang baik dalam kehadiran bekerja sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditentukan, walaupun hasil dari kerja masih belum mencapai kinerja yang baik.

 Oleh karena itu, berdasarkan pernyataan-pernyataan di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepribadian *Sanguinis* dan *Koleris* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Padangsidimpuan”**.

* 1. **Batasan Masalah**

 Dalam hal ini, penulis ingin membatasi permasalahan penelitian hanya pada pengaruh kepribadian *sanguinis* dan *koleris* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Daerah Kota Padangsidimpuan.

* 1. **Perumusan Masalah**

 Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka secara terperinci masalah yang akan diteliti adalah tentang kepribadian pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Padangsidimpuan yang berpengaruh pada kinerja pegawai. Dari masalah di atas maka dapat diperoleh rumusan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah kepribadian *sanguinis* mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Padangsidimpuan?
2. Apakah kepribadian *koleris* mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Padangsidimpuan?
	1. **Tujuan Penelitian**

 Tujuan penelitian yang dilakukan pada Dinas Pendidikan Kota Padangsidimpuan adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepribadian *sanguinis* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Padangsidimpuan.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepribadian *koleris* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Padangsidimpuan.
	1. **Manfaat Penelitian**

 Manfaat penelitian yang dilakukan pada Dinas Pendidikan Kota Padangsidimpuan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Dinas Pendidikan Kota Padangsidimpuan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi Dinas Pendidikan Kota Padangsidimpuan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai yang lebih baik.

1. Bagi Akademik

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh kepribadian *sanguinis* dan *koleris* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Padangsidimpuan.

1. Bagi Peneliti

 Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan wacana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia.

**BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

**2.1 Kepribadian *Sanguinis***

**2.1.1 Pengertian Kepribadian *Sanguinis***

 Kinerja pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya adalah jumlah kompensasi yang diberikan, penempatan yang tepat, latihan, rasa aman dimasa depan, mutasi promosi. Disamping faktor-faktor di atas masih ada faktor lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam pelaksanaan tugas yaitu kepribadian. Meskipun faktor ini adalah penting dan besar pengaruhnya, tapi banyak organisasi yang sampai saat ini kurang memperhatikan faktor ini. Pegawai akan mampu mencapai kinerja maksimal jika memiliki motif berprestasi tinggi. Motif berprestasi yang dimiliki oleh pegawai harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri dan dari kepribadian.

**2.2 Kepribadian *Koleris***

**2.2.1 Pengertian Kepribadian *Koleris***

 Kepribadian *koleris* memiliki energi yang besar untuk melakukan hal-hal yang sulit, mereka juga memiliki dorongan dan keyakinan yang kuat akan kemampuan diri mereka sendiri. Dengan sikap yang pantang menyerah, tidak ada kata “Kegagalan” dalam kamus mereka. Bila mereka gagal, akan terus mencoba dan mencoba lagi.

 Dalam setiap kegiatan, orang *koleris* akan selalu tampil di depan dan menjadi pemimpin kelompok. Kepribadian *koleris* adalah tipe kepribadian yang berorientasi pada tujuan sehingga dapat bertindak efektif dalam melakukan berbagai hal di dalam kehidupan individu tersebut (Littaeur, 2008:90). Dalam setiap kegiatan, orang *koleris* akan selalu tampil di depan dan menjadi pemimpin kelompok. Lingkungan yang penuh dengan keterlibatan dan tantangan akan menjadi lingkungan yang dapat mengasah kemampuan seorang *koleris* hingga tingkat yang optimal. Selain berbakat sebagai pemimpin, orang koleris sangat dinamis dan aktif serta sangat membutuhkan perubahan. Orang *koleris* mempunyai kebutuhan mendasar berupa tantangan, pilihan dan pengendalian.

**2.3 Pengertian Kepribadian**

Menurut Littauer (2008:23) kepribadian adalah keseluruhan sikap, ekspresi, perasaan, tempramen, ciri khas dan juga perilaku seseorang. Sikap, perasaan, ekspresi dan tempramen tersebut akan terwujud dalam tindakan seseorang kalau dihadapkan pada situasi tertentu. Setiap orang memiliki kecenderungan perilaku yang baku atau berlaku secara terus-menerus secara konsisten dalam menghadapi situasi yang sedang dihadapi, sehingga jadi ciri khas pribadinya.

**2.4 Kinerja Pegawai**

**2.4.1 Pengertian Kinerja Pegawai**

 Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2009:67).

 Menurut Prawirosentono (2010:56), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral atau etika.

 Kinerja seringkali dipikirkan sebagai pencapaian tugas, dimana istilah tugas sendiri berasal dari pemikiran aktivitas yang dibutuhkan oleh pekerja. Karena kinerja pegawai merupakan suatu tindakan yang dilakukan oleh pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang dilakukan organisasi (Handoko 2008:135).

**2.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai**

Menurut Gibson (2010:164) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Faktor Individu

Faktor individu meliputi: kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.

1. Faktor Psikologis

Faktor-faktor psikologis meliputi persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

1. Faktor Organisasi

Struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan dan imbalan.

 Sedangkan kinerja seorang pegawai akan baik apabila:

1. Mempunyai keahlian yang tinggi
2. Kesediaan untuk bekerja
3. Lingkungan kerja yang mendukung
4. Adanya imbalan yang layak dan mempunyai harapan masa depan, (Prawirosentono, 2010:110)
	1. **Kerangka Pemikiran**

 Berdasarkan uraian di atas serta untuk mempermudah memahami penelitian ini maka kerangka pemikiran penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

**Kepribadian *Sanguinis* (X1)**

**Kepribadian *Koleris***

 **(X2)**

**Kinerja Pegawai**

**(Y)**

**Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran**

* 1. **Hipotesis Penelitian**

 Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. (Arikunto, 2009:67). Dalam penelitian ini, hipotesis dikemukakan dengan tujuan untuk mengarahkan serta memberi pedoman bagi penelitian yang akan dilakukan. Apabila ternyata hipotesis tidak terbukti dan berarti salah, maka masalah dapat dipecahkan dengan kebenaran yang ditentukan dari keputusan yang berhasil dijalankan selama ini.

 Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1 : Kepribadian *sanguinis* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

H2 :Kepribadian *koleris* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

**2.7 Defenisi Operasional Variabel**

 Definisi operasional adalah menjelaskan variabel penelitian dan skala pengukuran variabel. Definisi operasional dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

**Tabel 2.1 Defenisi Operasional Variabel**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Defenisi** | **Indikator** | **Skala** |
| Kepribadian *Sanguinis*(X1) | Tipe kepribadian yang memilki kemampuan pada individu dalam berekspresif dan inovatif yang mucul dalam diri individu tersebut.  | 1. Antusias
2. Tanggungjawab
3. Inisiatif
 | *Likert* |
| Kepribadian *Koleris*(X2) | Tipe kepribadian yang berorientasi pada tujuan sehingga dapat bertindak efektif dalam melakukan bebagai hal dalam kehidupan individu tersebut.  | 1. Dinamis
2. Aktif
3. Mandiri
 | *Likert* |
| Kinerja Pegawai (Y) | Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugasnya.  | * + - 1. Kuantitas kerja
			2. Kualitas kerja
			3. Ketepatan waktu
 | *Likert* |

**BAB III** **METODOLOGI PENELITIAN**

* 1. **Metode Penelitian**

 Metode penelitian yang digunakan dalam proposal ini adalah deskriptif kuantitatif. Metode penelitian deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Tujuan dari penelitian deskripsi ini adalah untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki (Situmorang, 2010:75).

* 1. **Teknik Analisa Data**

**3.6.1 Metode Analisis Deskriptif**

Metode penganalisaan data dengan cara menyusun data, mengelompokkannya, selanjutnya menginterpresentasikannya, sehingga diperoleh gambaran yang sebenarnya mengenai kondisi organisasi.

* + 1. **Analisis Regresi Linear Berganda**

 Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis statistik regresi linier berganda. Metode ini digunakan oleh penulis untuk mengetahui pengaruh hubungan dari variabel-variabel independen, yaitu Kepribadian *Sanguinis* (X1) dan Kepribadian *Koleris* (X2) serta variabel Dependen, Kinerja Pegawai (Y).

 Adapun model persamaan yang digunakan menurut Sugiyono (2008:277):

**Y = α + *b*1*X*1 + *b*2*X*2 + ε**

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

α = Konstanta

*b*1.*b*2 = Koefisien regresi berganda

X1 = Kepribadian *Saguinis*

X2 = Kepribadian *Koleris*

 ε = *Standard Error*

**3.7 Uji Hipotesis**

**3.7.1 Uji t**

 Untuk menguji kebenaran hipotesis yang dilakukan adalah pengujian secara persial melalui uji t. Adapun rumusan hipotesis dengan menggunakan uji t adalah sebagai berikut:

34

Ho : b1= b2= b3 =0; Artinya variasi variabel bebas dapat menerangkan variabel tidak bebas (variabel terikat) dan terdapat pengaruh diantara kedua variabel yang diuji.

Ha : b1≠ b2 ≠b3 ≠ 0; Artinya variasi variabel bebas bebas tidak dapat menerangkan variabel tidak bebas (variabel terikat) dan terdapat pengaruh antara dua variabel yang diuji. Pengujian dilakukan melalui uji t dengan membandingkan thitung  dengan ttabel pada α = 0,05. Apabila hasil perhitungan menunjukkan:

1. Thitung  ≥ ttabel maka Ho ditolak dan Ha diterima

 Artinya variasi variabel bebas dapat menerangkan variabel tidak bebas (variabel terikat) dan terdapat pengaruh diantara kedua variabel yang diuji.

1. Thitung  < ttabel  maka Ho diterima dan Ha ditolak

Artinya variasi variabel bebas tidak dapat menerangkan variabel tidak bebas (variabel terikat) dan terdapat pengaruh antara dua variabel yang diuji.

* 1. **Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas**

**4.3.1 Uji Validitas**

 Uji validitas dilaksanakan untuk mengetahui tingkat kesahihan item kuisioner yang digunakan. Uji validitas dilakukan terhadap seluruh butir pernyataan dalam instrumen, yaitu dengan cara mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor totalnya. Perhitungan uji validitas penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

1. Kepribadian *Sanguinis* (X1)

 Dari hasil perhitungan terhadap 3 (tiga) item pernyataan diperoleh bahwa ternyata semua item pernyataan dinyatakan valid. Berikut ini hasil uji validitas dari variabel kepribadian *sanguinis*:

**Tabel 4.5 Uji Validitas Variabel Kepribadian *Sanguinis* (X1)**

|  | *Scale Mean if Item Deleted* | *Scale Variance if Item Deleted* | *Corrected Item-Total Correlation* | *Cronbach's Alpha if Item Deleted* |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Kepribadian *Sanguinis* 1 | 16.05 | 3.393 | .683 | .717 |
| Kepribadian *Sanguinis* 2 | 16.20 | 3.050 | .658 | .720 |
| Kepribadian *Sanguinis* 3 | 16.20 | 3.515 | .476 | .783 |

Sumber: Data Kuisioner Diolah 2020

Tabel 4.5 di atas menunjukkan bahwa harga rxy untuk semua item pernyataan lebih besar dari rtabel pada taraf signifikansi (a) = 5% yaitu sebesar 0.268, sehingga seluruh item pernyataan dalam kuisioner ini valid atau sahih.

1. Kepribadian *Koleris* (X2)

 Dari hasil perhitungan terhadap 3 (tiga) item pernyataan diperoleh bahwa ternyata semua item pernyataan dinyatakan valid. Berikut ini hasil uji validitas dari variabel Kepribadian *Koleris*:

**Tabel 4.6 Variabel Kepribadian *Koleris* (X2)**

|  | *Scale Mean if Item Deleted* | *Scale Variance if Item Deleted* | *Corrected Item-Total Correlation* | *Cronbach's Alpha if Item Deleted* |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Kepribadian *Koleris* 1 | 15.98 | 5.046 | .621 | .714 |
| Kepribadian *Koleris* 2 | 15.45 | 5.323 | .490 | .761 |
| Kepribadian *Koleris* 3 | 15.93 | 4.670 | .696 | .684 |

Sumber: Data Kuisioner Diolah 2020

Tabel 4.6 di atas menunjukkan bahwa harga rxy untuk semua item pernyataan lebih besar dari rtabel pada taraf signifikansi (a) = 5% yaitu sebesar 0.268, sehingga seluruh item pernyataan dalam kuisioner ini valid atau sahih.

1. Kinerja Pegawai (Y)

 Dari hasil perhitungan terhadap 3 (tiga) item pernyataan diperoleh bahwa ternyata semua item pernyataan dinyatakan valid. Berikut ini hasil uji validitas dari variabel Kinerja Pegawai:

**Tabel 4.7 Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

|  | *Scale Mean if Item Deleted* | *Scale Variance if Item Deleted* | *Corrected Item-Total Correlation* | *Cronbach's Alpha if Item Deleted* |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Kinerja Pegawai 1 | 15.32 | 4.082 | .439 | .776 |
| Kinerja Pegawai 2 | 15.48 | 3.092 | .627 | .721 |
| Kinerja Pegawai 3 | 15.36 | 3.725 | .571 | .735 |

Sumber: Data Kuisioner Diolah 2020

Tabel 4.7 di atas menunjukkan bahwa harga rxy untuk semua item angket lebih besar dari rtabel pada taraf signifikansi (a) = 5% yaitu sebesar 0.268, sehingga seluruh item pernyataan dalam kuisioner ini valid atau sahih.

* + 1. **Uji Reliabilitas**

 Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui tingkat keandalan seluruh pernyataan dalam kuesioner, yaitu sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan dan tetap konsisten jika dilakukan dua kali pengukuran atau lebih pada kelompok yang sama dengan alat ukur yang sama. Pengujian *Cronbach Alpha* digunakan untuk menguji tingkat keandalan dari masing-masing kuisioner variabel. Apabila nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60, maka hal ini mengidentifikasikan bahwa semakin tinggi pula konsistensi internal reliabilitasnya. Adapun secara ringkas hasil uji reliabilitas ditunjukkan dalam tabel berikut ini:

**Tabel 4.8 Uji Reliabilitas Seluruh Variabel Penelitian**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Variabel** | ***Cronbach Alpha*** | **Batas Penerimaan** | **Keterangan** |
|
| 1 | Kepribadian *Sanguinis* (X1) | 0,791 | 0,60 | Realibel |
| 2 | Kepribadian *Koleris* (X2) | 0,779 | Realibel |
| 3 | Kinerja Pegawai (Y) | 0,781 | Realibel |

Sumber: Data Kuisioner Diolah 2020

Tabel 4.8 di atas menunjukkan bahwa harga *Cronbach Alpha* untuk semua pernyataan variabel penelitian ini lebih besar dari nilai batas penerimaan yaitu 0,60, sehingga dapat disimpulkan seluruh kuisioner dinyatakan reliabel atau andal untuk dijadikan alat pengumpulan data penelitian.

* 1. **Pembahasan**

 Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada 52 pegawai Dinas Pendidikan Kota Padangsidimpuan, secara serempak variabel Kepribadian *Sanguinis* dan Kepribadian *Koleris* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini sesuai Siagian (2012:78), yang menyatakan kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya adalah Kepribadian *Sanguinis* dan *Koleris*.

 Kepribadian *Sanguinis* adalah tipe kepribadian yang memilki kemampuan pada individu dalam berekspresif dan berinovatif yang muncul dari dalam individu tersebut. Namun, kenyataannya banyak responden yang tidak antusias dalam menerima setiap pekerjaan yang diberikan walaupun pekerjaan tersebut sulit untuk dikerjakan ini dikarenakan oleh banyak responden yang tidak mempunyai semangat dalam bekerja dan tidak mau menghadapi tantangan pekerjaan yang ada. Responden selalu bekerja di dalam zona nyaman (*comfort zone*)yang tidak dapat mengembangkan kemampuan mereka lebih mendalam lagi. Mereka tidak begitu menyukai tantangan yang ada dalam pekerjaan mereka. Responden juga selalu terbiasa untuk tidak mengeksplor dirinya sendiri yang mengakibatkan mereka bekerja didalam zona nyaman mereka sendiri dan tidak dapat mengembangkan potensi yang ada pada diri mereka sendiri.

 Kepribadian *Koleris* adalah tipe kepribadian yang berorientasi pada tujuan sehingga dapat bertindak efektif dalam melakukan berbagai hal dalam kehidupan individu tersebut. Dari teori tersebut banyak responden bekerja tidak sesuai dengan tata kerja prosedurorganisasi, mereka beranggapan bahwa tata kerja yang ada hanya formalitas belaka. Namun dalam pelaksanaannya banyak pegawai tidak mengikuti tata kerja yang ada. Mereka selalu suka bekerja dengan kebebasan yang tidak terikat dengan suatu aturan kerja yang berlaku diperhatikan bagi organisasi untuk tidak membuat aturan tata kerja *procedural* hanya sebagai formalitas saja tetapi juga harus diawasi dalam pelaksanaannya.

 Berdasarkan hasil analisis dengan mengunakan uji koefisien determinasi (R2) dan uji thitung, menunjukkan bahwa Kepribadian *Sanguinis* berdampak positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Padangsidimpuan, dimana Kepribadian *Sanguinis* mempunyai nilai thitung sebesar 3,630 > ttabel 1,674 yang artinya signifikan. Yang dimaksud dengan signifikan adalah H0 ditolak dan Ha diterima yakni Kepribadian *Sanguinis* memiliki peranan penting dalam menunjang kinerja pegawai.

 Kinerja pegawai mampu dipengaruhi sebesar 36,7 % oleh Kepribadian *Sanguinis* dan *Koleris*, artinya 63,3% kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kemampuan dan keahlian pegawai, latar belakang, persepsi, struktur organisasi, dan lain-lain.

 Namun apabila dilihat dari uji parsial, hanya variabel Kepribadian *Sanguinis* yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Padangsidimpuan, sedangkan variabel Kepribadian *Koleris* tidak berpengaruh signifikan. Hal ini bertolak belakang dengan teori yang menyatakan bahwa Kepribadian *Koleris* merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini disebut dengan *Realitas Empiris,* artinya keadaan atau fakta lapangan kinerja pegawai tidak dipengaruhi oleh faktor Kepribadian Koleris (tidak begitu kuat) pada Dinas Pendidikan Kota Padangsidimpuan.

 Penelitian ini menjelaskan bahwa secara parsial, kinerja pegawai kurang dipengaruhi oleh faktor Kepribadian *Koleris*, hal ini kurang sesuai dengan teori-teori Kepribadian Koleris yang menyatakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya adalah faktor Kepribadian *Koleris*. Penelitian ini juga menyimpulkan bahwa tidak semua teori sesuai dengan fakta lapangan, kesahihan teoritis harus disesuaikan dengan fakta lapangan (realitas empiris) dan objek penelitiannya. Mungkin pada penelitian terhadap objek lain teori-teori tersebut benar, namun pada penelitian ini berdasarkan realitas empiris pada Dinas Pendidikan Kota Padangsidimpuan, faktor Kepribadian *Koleris* tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

**BAB V** **KESIMPULAN DAN SARAN**

**5.1 Kesimpulan**

 Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara serempak variabel Kepribadian *Sanguinis* (X1) dan *Koleris* (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pendidikan Kota Padangsidimpuan.
2. Secara parsial diperoleh bahwa variabel Kepribadian *Sanguinis* (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), sedangkan variabel Kepribadian *Koleris* (X2) berpengaruh secara positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pendidikan Kota Padangsidimpuan.
3. Variabel Kepribadian *Sanguinis* (X1) memberikan kontribusi terbesar terhadap peningkatan kinerja pegawai (Y) dengan koefisien variabel 0,564. Sedangkan variabel Kepribadian *Koleris* (X2) memberikan kontribusi terkecil terhadap peningkatan kinerja pegawai (Y) dengan koefisien variabel 0,115.
4. Berdasarkan uji nilai koefisien determinasi (R2), diperoleh nilai *adjusted R square* sebesar 0,367 berarti 36,7% variabel kinerja pegawai (Y) dapat dijelaskan oleh Kepribadian *Sanguinis* (X1) dan Kepribadian *Koleris* (X2) pada Dinas Pendidikan Kota Padangsidimpuan. Sedangkan sisanya 63,3% dapat dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
	1. **Saran**

 Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan penelitian, maka diajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Pengaruh Kepribadian *Sanguinis* dan Kepribadian *Koleris* terhadap Kinerja pegawai itu sangat penting bagi organisasi/instansi demi meningkatkan lagi kinerja yang ada. Sebab kepribadian *sanguinis* dan kepribadian *koleris* mempunyai pondasi yang kuat bagi setiap pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Dan hal yang harus dilakukan organisasi adalah dengan memperhatikan kepribadian *sanguinis* dan kepribadian *koleris* setiap pegawai agar bisa diterapkan bagi masing-masing pegawai tanpa terkecuali dan mengevaluasi hasil kinerja yang ada agar lebih ditingkatkan kedepannya.
2. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti kinerja pegawai, diharapkan meneliti faktor-faktor lain selain Kepribadian *Sanguinis* dan Kepribadian *Koleris* karena Kepribadian *Sanguinis* dan Kepribadian *Koleris* hanya mampu menjelaskan 36,7% pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.
3. Bagi para peneliti selanjutnya yang akan mengkaji lebih dalam tentang penelitian yang sama, diharapkan agar hasil penelitian ini dapat menjadi bahan referensi dan menjadi sumber informasi yang dapat digunakan untuk penelitian.

**DAFTAR PUSTAKA**

Arikunto, Suharsimi, 2009, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, PT. Rineka Cipta: Jakarta.

Handoko, 2008, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat: Jakarta.

Gibson, 2010, *Organisasi*, Bumi Aksara: Jakarta.

Gomes, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi: Yogyakarta.

Littaeur, F. 2008, *Personality Plus*, Binarupa Aksara: Jakarta.

Mangkunegara, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Delta Ilmu: Jakarta.

Mathis dan Jackson, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat: Jakarta.

Prawirosentono, 2010, *Kinerja dan Motivasi Pegawai*, Bumi Akasara: Jakarta.

Siagian, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat: Jakarta.

Situmorang, 2010, *Filsafat Ilmu dan Metode Riset*, USU Press: Medan.

Sugiyono, 2008, *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta: Bandung.

Syamsuddin, Abin, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta: Jakarta.