

# ANALISIS FAKTOR KARAKTERISTIK INDIVIDU YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI PADA FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS PGRI PALEMBANG

Septi Juniarti, Edduar Hendri \*)

## ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh faktor karakteristik individu baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 32 orang pegawai pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *Sampling Jenuh*, dimana semua populasi dijadikan sampel dalam penelitian ini. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner (angket). Metode penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data dan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda untuk mengukur pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu karakteristik individu (kemampuan, kepribadian, persepsi dan sikap) sebagai variabel *independent* (X) dan kinerja pegawai sebagai variabel *dependent* (Y). Pengolahan data dalam penelitian ini dibantu dengan perhitungan program SPSS 20.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) Secara simultan karakteristik individu (Kemampuan, kepribadian, persepsi dan sikap) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang, 2) Secara parsial karakteristik individu (Kemampuan, kepribadian, persepsi dan sikap) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang.

**Kata Kunci** : kemampuan, kepribadian, persepsi dan sikap

## PENDAHULUAN

### 1. Latar Belakang

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi publik dan bisnis, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi publik dan bisnis. Tujuan tersebut tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif manusia (dalam hal ini pegawai), bagaimanapun canggihnya alat-alat yang dimiliki organisasi publik dan bisnis, tidak akan memberikan manfaat bagi organisasi, jika tidak ada peran aktif dari kinerja pegawai. Mengatur pegawai memiliki tingkat kesulitan dan kompleksitas tertentu, karena pegawai mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan, dan latar belakang yang heterogen, yang membedakan yang satu dengan yang lain (khas). Peran penting seorang pimpinan atau manajer adalah bagaimana pegawai yang “khas”

tersebut mampu dikelola dengan baik, melalui manajemen SDM agar mampu memberikan kontribusi bagi berjalan roda organisasi publik dan bisnis, sesuai dengan visi, misi, strategi dan nilai-nilai yang dianut organisasi tersebut.

Pegawai pada dasarnya merupakan unsur sumber daya yang sangat penting bagi organisasi untuk mencapai tujuan. Setiap pegawai dalam suatu organisasi selalu mengharapkan adanya perubahan baik segi materil maupun spritual yang mempunyai kaitan sangat erat dengan kinerjanya sebagai unsur utama yang dapat menentukan keberhasilan suatu organisasi. Agar tujuan perusahaan/organisasi dapat tercapai maka dibutuhkan karyawan yang berkerja secara efisien dan efektif sehingga, memberikan kinerja yang baik. Dan supaya karyawan dapat memberikan kinerja yang baik maka perusahaan/organisasi dapat

---

\*) Dosen Tetap Fakultas Ekonomi UPGRI Palembang

memberikan dukungan melalui Karakteristik Individunya.

Pengertian Karakteristik Individu adalah perbedaan individu dengan individu lainnya. Sumber daya yang terpenting dalam organisasi adalah sumber daya manusia, orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha mereka kepada organisasi agar suatu organisasi dapat tetap eksistensinya.

Disebuah Lembaga Perguruan Tinggi atau Universitas, karakteristik individu setiap pegawai harus diperhatikan dengan baik agar menciptakan kinerja pegawai yang optimal, tidak terkecuali Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang sebagai salah satu Fakultas yang ada di lingkungan Universitas PGRI Palembang juga dituntut untuk memiliki kemampuan, kreativitas, inovasi dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaannya, dalam upaya mendukung dan mewujudkan visi dan misi Universitas PGRI Palembang.

Fenomena yang terjadi yaitu dari proses penerimaan pegawai atau recruitment di Universitas PGRI Palembang yang cenderung tidak selektif terhadap calon pegawai yang akan diterima dan ini berdampak pada rendahnya kinerja pegawai khususnya di Fakultas Ekonomi, hal ini dilihat dari kurangnya kemampuan, keterampilan dan minat pegawai untuk mendukung kemajuan khususnya Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang. Apabila hal ini tidak ditindak lanjuti dengan baik dan cepat maka bisa menghambat terhadap perkembangan kemampuan daripada pegawai itu sendiri serta akan memberikan dampak yang negatif pada proses perkembangan lembaga di masa yang akan datang.

Dari observasi yang dilakukan ini, penulis mencoba untuk menganalisa dan membuktikan

beberapa faktor dari karakteristik individu seperti kemampuan, kepribadian, persepsi dan sikap yang mungkin menjadi penyebab menurunnya atau bahkan rendahnya kinerja pegawai di Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian, dengan judul: **“Analisis Faktor Karakteristik Individu Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang”**

## **2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Adakah pengaruh faktor karakteristik individu secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang?
- b. Adakah pengaruh faktor karakteristik individu secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang?

## **KAJIAN TEORITIS**

### **1. Karakteristik Individu**

#### **a. Pengertian Karakteristik Individu**

Rivai (2009:147) menyatakan bahwa “Karakteristik individu adalah ciri-ciri khusus, sifat-sifat kejiwaan, akhlak atau budi pekerti yang dimiliki seseorang yang membedakannya dengan orang lain”. Selanjutnya Hasibuan (2011:55) “karakteristik individu merupakan sifat pembawaan seseorang yang dapat diubah dengan lingkungan atau pendidikan”. kemudian Robbins (2008:56), bahwa variabel ditingkat individu meliputi karakteristik biografis, kemampuan, kepribadian,

proses belajar, persepsi, sikap dan kepuasan kerja.

Menurut Robbins, Stephen.P & Judge, Timothy.A yang dialihbahasakan oleh Diana Angelica (2008: 56) bahwa karakteristik individu adalah kemampuan, karakteristik-karakteristik biografis, pembelajaran, sikap, kepribadian, persepsi, dan nilai. Sedangkan menurut Nimran (Sopiah, 2008:13) bahwa karakteristik individu adalah ciri-ciri biografis, kepribadian, persepsi dan sikap.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disintesis bahwa Karakteristik individu adalah ciri khas atau sifat khusus yang dimiliki seseorang karyawan yang dapat menjadikan dirinya memiliki kemampuan yang berbeda dengan orang lain untuk mempertahankan dan memperbaiki kerja didalam organisasinya. Karakteristik individu dalam penelitian ini dilihat dari kemampuan, kepribadian, persepsi, dan sikap.

## b. Dimensi Karakteristik Individu

Ivancevich *et al* (2006:87) mengemukakan 4 karakteristik individu, yaitu: kemampuan, kepribadian, persepsi dan sikap. Sedangkan menurut Sopiah (2008:14) mengemukakan 4 karakteristik individu yang membedakan antara satu sama lain, yaitu: ciri biografis (umur, jenis kelamin, status perkawinan, masa kerja), kepribadian, persepsi dan sikap.

### 1) Kemampuan

Perihal kemampuan biasanya sangat berkaitan sekali dengan perbedaan karakteristik individu. Tampubolon (2008:27), "*Ability* adalah kemampuan yang berkaitan dengan kinerja seseorang". Dengan kata lain, orang yang mampu untuk menampilkan kemampuan kerja dan melaksanakan tugas dengan baik, misalnya seseorang yang dapat

menyelesaikan tugas-tugas tanpa kesalahan dalam batas waktu yang telah ditentukan. Ivancevich *et al* (2006:85), "Kemampuan adalah bakat seseorang untuk melakukan tugas fisik atau mental".

Robbins (2008:57) menyatakan bahwa "kemampuan (*ability*) adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan". Ada dua jenis kemampuan yang dimiliki oleh seseorang, yaitu:

- a) Kemampuan Intelektual yaitu kemampuan yang diperlukan untuk melakukan atau menjalankan kegiatan mental.
- b) Kemampuan fisik yaitu kemampuan untuk melaksanakan tugas-tugas yang menuntut daya stamina, kecekatan, dan keterampilan. Jika kemampuan intelektual berperan besar dalam pekerjaan yang rumit, kemampuan fisik hanya mengandalkan kapabilitas fisik.

### 2) Kepribadian

Kepribadian merupakan perbedaan karakteristik individu. Kepribadian dapat juga dikatakan kombinasi antara seperangkat fisik dan karakteristik mental seseorang. Kepribadian dapat dilihat dari perilaku individu, seperti bagaimana cara seseorang berbicara, bertindak dan melakukan sesuatu.

Tampubolon (2008:28) menyatakan bahwa "Kepribadian adalah gambaran profil seseorang atau kombinasi dari karakteristik disertai keunikan seseorang secara alamiah yang berinteraksi dengan lainnya". Hasibuan (2011:138) menyatakan bahwa "Kepribadian adalah serangkaian ciri yang relatif tetap dan sebagian besar dibentuk oleh faktor keturunan, sosial, kebudayaan, dan lingkungan".

Robbins (2008:126) menyatakan bahwa "Kepribadian adalah sebagai total dari cara-cara di mana individu bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain, yang digambarkan dalam bentuk sifat-sifat yang dapat diukur dan dapat diperlihatkan".

Ada 3 (tiga) faktor yang berpengaruh terhadap kepribadian individu, yaitu:

- a) **Keturunan**  
Kepribadian seseorang dibentuk karena faktor orang tua seperti: sifat pemalu, penakut, pemurung atau sebaliknya.
- b) **Lingkungan**  
Kepribadian seseorang banyak disumbangkan oleh lingkungannya seperti: budaya, norma-norma keluarga, teman dan kelompok sosial lainnya.
- c) **Situasi**  
Kepribadian seseorang banyak ditentukan oleh bawaan lahir, lingkungan yang relatif stabil, akan dapat berubah karena kondisi situasi tertentu yang berubah.

Menurut *Psycological Assessment Resources*, yang dikutip Robbins (2008:129) memformulasikan tipe-tipe kepribadian sebagai berikut:

- a) **Tipe Realistik**  
Seseorang yang berada dalam tipe ini adalah cenderung sebagai orang yang memiliki keengganan sosial, agak pemalu, bersikap menyesuaikan diri, materialistik, polos, keras hati, praktis, suka berterus terang, maskulin dan cenderung atletis, stabil, tidak ingin menonjolkan diri, sangat hemat, kurang berpandangan luas.
- b) **Tipe Investigatif**  
Seseorang yang berada dalam tipe ini cenderung berhati-hati, kritis, ingin tahu, mandiri, intelektual, instropektif, introvert, metodik, agak pasif, pesimis, teliti rasional,

pendiam, menahan diri, dan kurang populer.

- c) **Tipe Artistik**  
Seseorang yang masuk dalam tipe ini cenderung untuk memperlihatkan dirinya sebagai orang yang "agak sulit" (*complicated*), tidak teratur, emosional, tidak materialistik, idealistis, imajinatif, tidak praktis, impulsif, mandiri, introspektif, intuitif, tidak menyesuaikan diri.
- d) **Tipe Sosial**  
Seseorang yang termasuk dalam tipe ini adalah cenderung memperlihatkan dirinya sebagai orang yang suka kerjasama, suka menolong, sopan santun (*friendly*), murah hati, agak konservatif, idealistis, persuasif, bertanggung jawab, bersifat sosial, bijaksana, dan penuh pengertian.
- e) **Tipe *Enterprising***  
Seseorang yang termasuk dalam tipe ini adalah cenderung memperlihatkan dirinya sebagai orang yang gigih mencapai keuntungan, petualang, bersemangat (*ambisi*), argumentatif, dominan, energik, suka menonjolkan diri, suka spekulasi dan membujuk, impulsif, optimistis, pencari kesenangan, percaya diri, sosial, dan suka bicara.
- f) **Tipe *Conventional***  
Seseorang yang termasuk dalam tipe ini adalah individu yang mudah menyesuaikan diri (*conforming*), teliti, dipensif, efisien, kurang fleksibel, pemalu, patuh, sopan santun, teratur dan cenderung rutin, keras hati, praktis, tenang, kurang imajinasi, dan kurang mengontrol diri.

### 3) **Persepsi**

Tampubolon (2008:63), "Persepsi dapat didefinisikan sebagai

gambaran seseorang tentang sesuatu objek yang menjadi fokus permasalahan yang sedang dihadapi.” Robbins (2008:169), “Persepsi adalah suatu proses yang ditempuh individu untuk mengorganisasikan dan menafsirkan kesan-kesan indera mereka agar memberikan makna bagi lingkungan mereka”.

Robbins (2008:175) persepsi pada dasarnya mengungkapkan bahwa bila individu mengamati perilaku, mereka mencoba menentukan apakah itu disebabkan faktor internal atau eksternal. Misalnya saja persepsi kita terhadap orang akan dipengaruhi oleh penyebab-penyebab internal karena sebagai manusia mereka mempunyai keyakinan, maksud, dan motif-motif didalam dirinya. Namun persepsi kita terhadap benda mati seperti gedung, api, air, dan lain sebagainya, akan berbeda karena mereka adalah benda mati yang memiliki hukum alamnya sendiri (*eksternal*).

Persepsi merupakan fungsi penting bagi individu dalam membuat keputusan karena persepsi menjadi landasan bagi individu untuk menyusun identifikasi, analisa, serta menyimpulkan suatu objek atau subjek yang dipersepsikan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi :

a) Pelaku persepsi

Adalah penafsiran seorang individu pada suatu objek yang dilihatnya akan sangat dipengaruhi oleh karakter pribadinya sendiri, diantaranya meliputi sikap, motif, kepentingan atau minat, pengalaman masa lalu dan pengharapan (*ekspektasi*). Kebutuhan atau motif yang tidak dipuaskan akan merangsang individu dan mempunyai pengaruh yang kuat pada persepsi mereka.

b) Situasi

Unsur-unsur lingkungan sekitar mempengaruhi persepsi seseorang. Faktor yang mempengaruhi situasi atau konteks adalah waktu, keadaan/tempat kerja dan keadaan sosial.

c) Target

Karakteristik dari target yang diamati dapat mempengaruhi apa yang dipersepsikan. Persepsi menjadi fungsi penting bagi individu dalam membuat suatu keputusan karena persepsi menjadi landasan bagi individu untuk menyusun identifikasi, analisis, serta menyimpulkan suatu objek atau subjek yang dipersepsikan.

4) Sikap

Ivancevich *et,al* (2006:87) sikap merupakan keadaan mental yang dipelajari dan diorganisasikan melalui pengalaman, menghasilkan pengaruh spesifik pada respons seseorang terhadap orang lain, objek, situasi yang berhubungan. Tampubolon (2008:34) Sikap adalah kesiapan mental untuk merespon sesuatu, baik yang negatif maupun yang positif.

Robbins (2008:93) adalah pernyataan-pernyataan atau penilaian-penilaian evaluatif berkaitan dengan obyek, orang, atau peristiwa. Sikap mempunyai tiga komponen utama:

a) Pikiran (*Kognisi*) dari sikap terdiri dari persepsi, opini, dan keyakinan individu. Keyakinan seseorang mengenai suatu objek tentang apa yang telah dilihat atau di ketahuinya, yang memberinya ide tentang karakteristik objek tersebut. Hal tersebut merujuk pada proses pemikiran dengan penekanan khusus terhadap rasionalitas dan logika.

- b) Emosi (*Afeksi*) merupakan komponen emosional dari sikap. Afeksi merupakan bagian dari sikap yang berhubungan dengan perasaan tertentu pada orang, kelompok, atau situasi.
- c) Perilaku (*behavior*) adalah suatu maksud untuk berperilaku dengan suatu cara tertentu, yang ada dalam diri seseorang berkaitan dengan objek sikap yang dipengaruhinya.

## 2. Kinerja Pegawai

### a. Pengertian Kinerja

Menurut Wilson (2012:231), kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Widodo (2009:78) mengemukakan kinerja adalah melakukan kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan, atau suatu hasil karya yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Sedangkan Priansa (2011: 196) Kinerja merupakan *Performance* atau untuk kerja. Kinerja dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil untuk kerja. Tingkat keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya disebut dengan istilah "*level of performance*" atau level kinerja karyawan yang memiliki level kinerja yang tinggi merupakan karyawan yang produktivitas kerjanya tinggi, begitupun sebaliknya, karyawan yang memiliki level kinerja yang tidak sesuai dengan standar yang ditetapkan, maka karyawan tersebut merupakan karyawan yang tidak produktif.

Kemudian Hasibuan (2011:94) mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman serta kesungguhan waktu. Sutrisno (2011:121) kinerja karyawan adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas.

Selanjutnya Wibowo (2014 : 7) Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *permormance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung.

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi, hasil pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu.

## 3. Penelitian Terdahulu

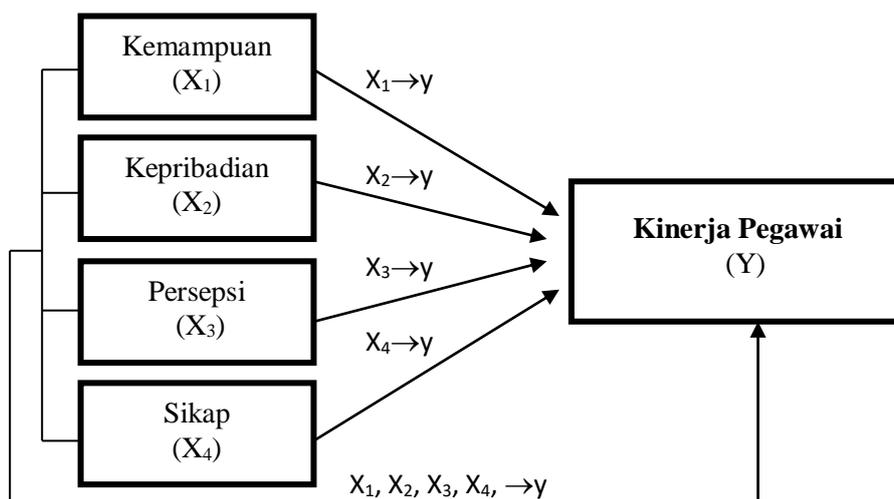
- a. Nenny Anggraeni (2011). *Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekolah Tinggi Seni Indonesia (STSI) Bandung*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- b. Effendi Sinuhaji. (2014). *Pengaruh Kepribadian, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja SDM Outsourcing Pada PT. Catur Karya Sentosa Medan*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepribadian tidak berpengaruh signifikan terhadap

- kinerja SDM dan kemampuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja SDM.
- c. Suhaji, Andree Wijaya (2012). *Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Manggala*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.
  - d. Dewi, Lusiana (2016). *Pengaruh Kepribadian dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Stasiun TV Lokal di Lampung)*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan stasiun TV lokal di Lampung.
  - e. Hendrajaya, Parsidi dan Soetomo (2015). *Pengaruh Persepsi Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen Sekolah Tinggi Pariwisata Ampta Yogyakarta Dengan Kompensasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi*. Hasil

- penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara persepsi kerja terhadap kinerja dosen Sekolah Tinggi Pariwisata Ampta Yogyakarta.
- f. Rahayu, Fonny Corryda (2013). *Pengaruh Sikap Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sikap kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

#### 4. Kerangka Berpikir

Menurut Sekaran (dalam Sugiyono 2015:60) mengemukakan bahwa, kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berfikir dalam penelitian ini adalah kemampuan ( $X_1$ ), kepribadian ( $X_2$ ), persepsi ( $X_3$ ) dan sikap ( $X_4$ ) sebagai variabel bebas. Dan kinerja pegawai ( $Y$ ) sebagai variabel terikat. Berikut gambar kerangka berfikir dalam penelitian ini :



Gambar 1. Kerangka Pikir

## PROSEDUR PENELITIAN

### 1. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2015:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang sebanyak 32 orang. Pengambilan sampel dari penelitian ini teknik sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

### 2. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penulisan ini yaitu kuesioner atau Angket (*Questionnaire*). Jenis data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Sumber data primer diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner. Sedangkan sumber data sekunder diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi yaitu data yang diambil dari literatur maupun data yang diambil dari dokumentasi dan arsip.

### 3. Teknik Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian, adalah sebagai berikut:

#### a. Uji Coba Instrumen

Penulis dalam penelitian menggunakan teknik uji instrumen meliputi uji validitas dan reliabilitas. Priyatno (2014:51) menjelaskan bahwa uji validitas adalah alat analisis untuk mengukur *valid* atau tidaknya suatu butir pertanyaan. Sedangkan uji

reliabilitas menunjukkan tingkat konsistensi dan stabilitas dari data berupa skor hasil persepsi suatu variabel baik variabel bebas maupun variabel terikat. Uji validitas dilakukan dengan melakukan korelasi *bivariate* antara masing-masing skor indikator dengan total variabel. Untuk pengujian reliabilitas peneliti menggunakan alat ukur skala rentangan (seperti *skala likert* 1-5) yaitu *croanbach's alpha* diuji menggunakan bantuan komputer dengan program SPSS Versi 20.

#### b. Uji Asumsi Klasik

Untuk memperoleh nilai koefisien yang tidak bias dan efisien dari persamaan estimasi menggunakan *OLS*, maka pelaksanaannya data yang diperoleh harus memenuhi beberapa persyaratan analisis meliputi data berskala interval, berdistribusi normal, dan terbebas dari masalah multikolinieritas dan heteroskedastisitas. Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Jika ditemukan adanya multikolinieritas, maka koefisiensi regresi variabel tidak tentu dan kesalahan menjadi tidak terhingga (Ghozali, 2011). Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

### c. Uji Regresi Linear Berganda

Pendekatan analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah model analisis regresi berganda (*Multiple Regression Analysis*). Priyatno (2014:148) mengemukakan bahwa analisis regresi ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel bebas dengan variabel terikat. Untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen dan dianalisa dengan program SPSS 20.

### d. Uji Koefisien Determinasi

Menurut Priyatno (2014) Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai

$R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen

### e. Uji Hipotesis Statistik

Uji F dipergunakan untuk menguji nyata tidaknya pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat (Ghozali, 2011) dan Uji t dipergunakan untuk mengetahui pengaruh antara kemampuan, kepribadian, persepsi dan sikap secara parsial terhadap kinerja pegawai. Untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Hasil Penelitian

#### a. Uji Coba Instrumen

##### 1) Uji Validitas

Tabel 1. Rekap Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Nilai $r_{hitung}$	Nilai $r_{tabel}$	Keterangan
Kemampuan ( $X_1$ )	5	0,618 sampai 0,709	> 0,355	Semua Item Valid
Kepribadian ( $X_2$ )	5	0,589 sampai 0,786	> 0,355	Semua Item Valid
Persepsi ( $X_3$ )	5	0,532 sampai 0,758	> 0,355	Semua Item Valid
Sikap ( $X_4$ )	5	0,652 sampai 0,717	> 0,355	Semua Item Valid
Kinerja Pegawai (Y)	5	0,652 sampai 0,739	> 0,355	Semua Item Valid

Sumber : Data Primer yang diolah 2017

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat nilai koefisien korelasi setiap butir pernyataan (indeks validitas) lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$ , hasil uji ini mengindikasikan bahwa semua butir pertanyaan yang diajukan pada kelima variabel valid dan layak digunakan sebagai alat ukur untuk penelitian dan dapat diikutsertakan pada analisis selanjutnya.

##### 2) Uji Reliabilitas

Tabel 2. Rekap Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai CA	Nilai Standar
Kemampuan ( $X_1$ )	0,702	0,60
Kepribadian ( $X_2$ )	0,703	0,60
Persepsi ( $X_3$ )	0,628	0,60
Sikap ( $X_4$ )	0,698	0,60
Kinerja Pegawai (Y)	0,733	0,60

Sumber : Data Primer yang diolah 2017

Dilihat dari hasil pengujian reliabilitas yang dilakukan dengan bantuan program SPSS, maka dapat disimpulkan untuk kelima variabel memiliki *Nilai Cronbach's Alpha*  $\geq$  Nilai Alpha pada taraf nyata  $\alpha = 5\%$ , berarti semua item pertanyaan yang ada pada instrumen tersebut dinyatakan reliabel dan dapat dijadikan sebagai alat ukur dalam analisis selanjutnya.

**b. Uji Asumsi Klasik**

**1) Uji Normalitas**

**Tabel 3. Rekap Hasil Uji Normalitas**

Variabel	Asymp Sig. (2-tailed)	Nilai Standar
Kemampuan (X <sub>1</sub> )	0.227	> 0,05
Kepribadian (X <sub>2</sub> )	0.454	> 0,05
Persepsi (X <sub>3</sub> )	0.328	> 0,05
Sikap (X <sub>4</sub> )	0.138	> 0,05
Kinerja Pegawai (Y)	0.269	> 0,05

Sumber : Data Primer yang diolah 2017

Berdasarkan hasil uji normalitas data menggunakan *One Sample Kolmogorov Smirnov Test*, sebagaimana tersaji pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa semua variabel memiliki data normal, hal tersebut dikarenakan semua data tersebut memiliki *Asymp. Sig* > ( $\alpha$ ) 0,05.

**2) Uji Multikolinearitas**

**Tabel 4. Rekap Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel bebas	Tolerance	VIF
Kemampuan (X <sub>1</sub> )	0.744	1.345
Kepribadian (X <sub>2</sub> )	0.801	1.249
Persepsi (X <sub>3</sub> )	0.886	1.129
Sikap (X <sub>4</sub> )	0.993	1.007

Sumber : Data Primer yang diolah 2017

Berdasarkan tabel 3 diketahui bahwa semua variable mempunyai nilai tolerance > 0.10 dan nilai VIF tidak ada yang melebihi dari 10, dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

**3) Uji Heteroskedastisitas**

**Tabel 5. Rekap Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Variabel	Residual	$\alpha = 0,05$
Kemampuan (X <sub>1</sub> )	0.697	> 0,05
Kepribadian (X <sub>2</sub> )	0.740	> 0,05
Persepsi (X <sub>3</sub> )	0.253	> 0,05
Sikap (X <sub>4</sub> )	0.231	> 0,05

Sumber : Data Primer yang diolah 2017

Berdasarkan tabel di atas dengan menggunakan uji koefisien korelasi *spearman's rho* dapat dilihat bahwa korelasi antara variabel bebas (*kemampuan, kepribadian, persepsi dan sikap*) dengan *unstandardized residual* memiliki nilai signifikan lebih dari 0,05. Karena signifikansi lebih besar daripada 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi problem heteroskedastisitas.

**c. Uji Regresi Linear Berganda**

Regresi Linear Berganda digunakan untuk mengukur pengaruh Karakteristik Individu : Kemampuan (X<sub>1</sub>), Kepribadian (X<sub>2</sub>), Persepsi (X<sub>3</sub>) dan Sikap (X<sub>4</sub>) dengan variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y). Sesuai hasil analisis Regresi Linear Berganda dengan menggunakan bantuan komputer SPSS 20,0 diperoleh hasil penelitian sebagai berikut:

**Tabel 6. Rekapitulasi Hasil Uji Regresi**

Variabel Bebas	Koefisien Regresi (B)	t <sub>hitung</sub>	Probabilitas (Sig t)	Keputusan
Kemampuan (X <sub>1</sub> )	0.279	2.190	0.038	Signifikan
Kepribadian (X <sub>2</sub> )	0.326	2.953	0.007	Signifikan
Persepsi (X <sub>3</sub> )	0.249	2.409	0.023	Signifikan
Sikap (X <sub>4</sub> )	0.231	2.567	0.016	Signifikan
Constant	= -0.098			
F <sub>tabel</sub>	= 2,743			
F <sub>hitung</sub>	= 9,479 (0,000)			
t <sub>tabel</sub>	= 2,056			
R	= 0,770			
Adjusted R Square	= 0,531			

Sumber : Data Primer yang diolah 2017

Berdasarkan perhitungan regresi seperti yang terlihat pada tabel 6, maka dapat dibuat persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = -0,098 + 0,279X_1 + 0,326X_2 + 0,249X_3 + 0,231X_4$$

Dalam persamaan tersebut diatas nampak bahwa dari empat variabel bebas kesemuanya mempunyai koefisien regresi yang bertanda positif. Berarti semakin baik kemampuan, kepribadian, persepsi dan sikap maka akan mempunyai dampak positif terhadap kinerja pegawai pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang.

#### d. Uji Koefisien Determinasi

Besarnya pengaruh yang disumbangkan oleh variabel X yaitu kemampuan, kepribadian, persepsi dan sikap dapat dilihat dari besarnya koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) = 0,531 atau 53,1%. Ini berarti variabel kinerja pegawai pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang 53,1% ditentukan oleh variabel kemampuan, kepribadian, persepsi dan sikap yang dimasukkan dalam model penelitian ini, selebihnya yaitu 46,9 persen dipengaruhi oleh faktor yang lain seperti kompetensi, pengalaman kerja, lingkungan kerja dan lain-lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Sedangkan korelasi antara kinerja pegawai terhadap variabel kemampuan, kepribadian, persepsi dan sikap terlihat dari koefisien korelasi (R) sebesar 0,770 yang menunjukkan variabel tersebut mempunyai hubungan yang erat terhadap kinerja pegawai pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang.

## 2. Pembahasan

### a. Pengaruh karakteristik individu (kemampuan, kepribadian, persepsi dan sikap) terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan analisis kuantitatif yang telah dilakukan menunjukkan bahwa dari hasil uji F diperoleh F<sub>hitung</sub> = 9,479 lebih besar dari F<sub>tabel</sub> = 2,743 pada taraf nyata 5 persen atau P < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai yang terdiri dari : kemampuan, kepribadian, persepsi dan sikap sangat relevan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang. Hal ini dapat dilihat dari besarnya pengaruh yang disumbangkan variabel-variabel tersebut yaitu 53,1 persen, berarti pengaruh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian adalah 46,9 persen.

Dengan demikian berarti bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang, maka keempat variabel tersebut tidak boleh berdiri sendiri-sendiri melainkan harus bersama-sama yang merupakan satu kesatuan yang saling berkaitan satu sama lain artinya tidak boleh dipisahkan antara satu variabel dengan variabel lainnya.

#### **b. Pengaruh karakteristik individu (kemampuan) terhadap kinerja pegawai**

Berdasarkan hasil perhitungan statistik dengan regresi ganda, diperoleh nilai  $t_{hitung} = 2,190 > t_{tabel} = 2,056$  pada taraf nyata 5 persen. Ini berarti bahwa variabel kemampuan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang. Tingginya pengaruh yang disumbangkan variabel kemampuan terhadap kinerja pegawai pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang mempunyai nilai positif artinya semakin baik kemampuan maka akan terjadi peningkatan kinerja pegawai. Kemampuan yang dimiliki oleh pegawai merupakan sebuah variasi dampak dalam meningkatkan kinerja, karena kemampuan mengakibatkan perbedaan dari masing-masing pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Dengan demikian kinerja akan lebih besar bagi individu yang memiliki kemampuan, dibandingkan pegawai yang tidak memiliki kemampuan dalam bekerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nenny Anggraeni (2011), Effendi Sinuhaji. (2014) dan Suhaji, Andree Wijaya (2012) menemukan bahwa kemampuan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai.

#### **c. Pengaruh karakteristik individu (kepribadian) terhadap kinerja pegawai**

Berdasarkan hasil perhitungan statistik dengan regresi ganda, diperoleh nilai  $t_{hitung} = 2,953 > t_{tabel} = 2,056$  pada taraf nyata 5 persen. Ini berarti bahwa variabel kepribadian mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang. Koefisien ini menunjukkan pengaruh yang disumbangkan oleh variabel kepribadian terhadap kinerja pegawai karena dengan kepribadian yang dimiliki oleh pegawai dalam melaksanakan pekerjaan pada pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang akan mampu mendorong atau meningkatkan kinerja pegawai pada pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang tersebut. Tingginya pengaruh yang disumbangkan variabel kepribadian terhadap kinerja pegawai pada pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang mempunyai nilai positif artinya semakin baik kepribadian maka akan terjadi peningkatan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi, Lusyana (2016) menemukan bahwa kepribadian berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai, tetapi tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Effendi Sinuhaji (2014) bahwa kepribadian tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### **d. Pengaruh karakteristik individu (persepsi) terhadap kinerja pegawai**

Berdasarkan hasil perhitungan statistik dengan regresi ganda, diperoleh nilai  $t_{hitung} = 2,409 > t_{tabel} = 2,056$  pada taraf nyata 5 persen. Ini berarti bahwa variabel persepsi

mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang. Koefisien ini menunjukkan pengaruh yang disumbangkan oleh variabel persepsi terhadap kinerja pegawai karena dengan persepsi yang dimiliki oleh pegawai dalam melaksanakan pekerjaan pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang akan mampu mendorong atau meningkatkan kinerja pegawai pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang tersebut. Tingginya pengaruh yang disumbangkan variabel persepsi terhadap kinerja pegawai pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang mempunyai nilai positif artinya semakin baik persepsi maka akan terjadi peningkatan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hendrajaya, Parsidi dan Soetomo (2015) menemukan bahwa persepsi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai.

#### **e. Pengaruh karakteristik individu (sikap) terhadap kinerja pegawai**

Berdasarkan hasil perhitungan statistik dengan regresi ganda, diperoleh nilai  $t_{hitung} = 2,567 > t_{tabel} = 2,056$  pada taraf nyata 5 persen. Ini berarti bahwa variabel sikap mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang. Koefisien ini menunjukkan pengaruh yang disumbangkan oleh variabel sikap terhadap kinerja pegawai karena dengan sikap yang dimiliki oleh pegawai dalam melaksanakan pekerjaan pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang akan mampu mendorong atau meningkatkan kinerja pegawai pada Fakultas Ekonomi

Universitas PGRI Palembang tersebut. Tingginya pengaruh yang disumbangkan variabel sikap terhadap kinerja pegawai pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang mempunyai nilai positif artinya semakin baik sikap maka akan terjadi peningkatan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahayu, Fonny Corryda (2013) menemukan bahwa sikap kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- a. Secara keseluruhan atau bersama-sama kemampuan, kepribadian, persepsi dan sikap berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang. Adapun besarnya pengaruh yang disumbangkan oleh kemampuan, kepribadian, persepsi dan sikap terhadap kinerja pegawai pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang adalah sebesar  $R^2 = 53,1\%$  sedangkan sisanya sebesar 46,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.
- b. Secara parsial dapat diketahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.
  - 1) Kemampuan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang.
  - 2) Kepribadian mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Fakultas

Ekonomi Universitas PGRI Palembang.

- 3) Persepsi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang.
- 4) Sikap mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang.

## 2. Saran

Berdasarkan pembahasan serta kesimpulan yang dikemukakan dari hasil penelitian ini, maka dapat disarankan beberapa hal sebagai berikut :

- a. Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang agar dapat mempertahankan dan menjaga keseimbangan terhadap kinerja para pegawai dimasa yang akan datang tanpa mengabaikan faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.
- b. Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang perlu memperhatikan variabel lain diluar keempat variabel yang diteliti tersebut, karena keempat variabel tersebut baru mempengaruhi sebesar 53,1% sedangkan sisanya 46,9% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini, contohnya kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi, sarana dan prasarana dan lain sebagainya.

## DAFTAR PUSTAKA

Dewi, Lusyana. 2016. *Pengaruh Kepribadian dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Stasiun TV Lokal di Lampung)*. Skripsi di Publikasikan. Fakultas

Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.

- Effendi Sinuhaji. 2014. *Pengaruh Kepribadian, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sdm Outsourcing Pada PT. Catur Karya Sentosa Medan*. STIM Sukma Medan. Jurnal Ilman, ISSN 2355-1488, Vol. 1, No. 1, Pebruari 2014
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasibuan, S.P. Melayu. 2011. *Manjemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kelima belas. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hendrajaya, Parsidi dan Soetomo. 2015. *Pengaruh Persepsi Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen Sekolah Tinggi Pariwisata Amdta Yogyakarta Dengan Kompensasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi*. Jurnal Media Wisata, Vol. 13, No. 2, Nov. 2015.
- Ivancevich, John Robert Konopaske. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga
- Nenny Anggraeni. 2011. *Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekolah Tinggi Seni Indonesia (STSI) Bandung*. Jurnal Penelitian Pendidikan. Vol 12 No. 2, Oktober 2011.
- Priansa, Suwanto. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Priyatno, Dwi. 2014. *SPSS 22 Pengolahan Data Terpraktis*. Yogyakarta : Andi Offset.

- Rahayu, Fonny Corryda. 2013. *Pengaruh Sikap Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Skripsi (Dipublikasikan). Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jatim.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Penerbit Raja Grafindo Persada, Yogyakarta.
- Robins, Stephen P. 2008. *Teori Organisasi: Struktur, Desain Dan Aplikasi*, Alih Bahasa, Yusuf Udaya, Arcan, Jakarta.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta : C.V Andi Offset
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Alfabeta, Bandung
- Suhaji, Andree Wijaya. 2012. *Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Manggala. Jurnal Kajian Akuntansi dan Bisnis, Vol. 1 No. 1 (2012).
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Jakarta : Kencana Media Group.
- Tampubolon, Manahan. 2008. *Perilaku Organisasi (Organization Behavior)*, Cetakan Pertama. Ghalia Indonesia. Jakarta
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat. PT. Raja Grafindo Persada : Jakarta.
- Widodo, Joko. 2009. *Membangun Birokrasi Berbasis Kinerja*. Bayumedia. Jawa Timur.
- Wilson, Bangun. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta.